



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**EVALUACION DE WRC
RE: TOS DOMINICANA (REPÚBLICA DOMINICANA)**

**RESULTADOS Y RECOMENDACIONES
6 DE JUNIO DE 2007**

**5 Thomas Circle NW Fifth Floor Washington, DC. 20005
(202) 387-4884 Fax: (202) 387-3292
wrc@workersrights.org www.workersrights.org**

Tabla de Contenidos

Introducción

Fuentes de la Evidencia

Alegatos Evaluados en el Informe

Resultados y Recomendaciones:

- Imposición Ilegal de los Nuevos Contratos de Trabajo
- Horario de Trabajo que Implica Horas Extras Forzadas e Impagas
- Falta de Pago de la Prima Legalmente Establecida por Trabajo Nocturno
- Falta de Informes sobre Lesiones y Enfermedades Laborales Requeridos para el Pago de la Licencia por Lesión
- Hostigamiento y Abuso Verbales
- Libertad de la Asociación

Respuesta de Hanesbrands a los resultados y a las recomendaciones de WRC

Introducción

Este informe resalta los resultados de la investigación realizada por el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC, por sus siglas en inglés) sobre las prácticas laborales en TOS Dominicana, una fábrica de textiles situada en el Parque Industrial Dos Ríos, en la ciudad de Bonaó, República Dominicana. La investigación fue realizada en respuesta a las quejas recibidas de los muchos trabajadores de la fábrica, alegando violaciones serias a la legislación local y a los códigos de conducta de las universidades. Este documento detalla los resultados y las recomendaciones del WRC hasta la fecha, así como la respuesta de la gerencia de la fábrica y de su casa matriz.

Hanesbrands, Inc (de aquí en adelante “Hanesbrands”) es propietaria y operadora de TOS Dominicana. La fábrica produce telas, principalmente para camisetas. Las operaciones de tejido están programadas para ser ejecutadas en la fábrica hasta finales de año. Empleando aproximadamente 1.100 trabajadores. La fábrica es uno de los productores textiles más grandes de la República Dominicana y la región. La tela se vende a los fabricantes de ropa en la República Dominicana, incluyendo el Grupo M (un productor de prendas con logos universitarios), a Wal-Mart, y también es utilizada para fabricar camisetas en blanco de la línea Hanesbrands. Hanesbrands es el proveedor de camisetas en blanco para numerosos licenciarios de las universidades.

El WRC comenzó su investigación en octubre de 2006. La recopilación de datos durante el trabajo de campo fue efectuada durante cinco misiones separadas que tuvieron lugar en las siguientes fechas: del 29 al 31 de octubre del 2006; del 9 al 12, 17-19, y 26-28 de febrero del 2007 y del 10 al 12 de mayo de 2007.

El WRC encontró evidencia substancial y confiable de que serias violaciones a la legislación local y a los códigos de conducta de las universidades han tenido lugar en TOS Dominicana. Estas violaciones incluyen la coerción ilegal a los trabajadores para firmar nuevos contratos de trabajo y documentos de denuncia de derechos, reduciendo los derechos y beneficios de los trabajadores; no pago de horas extras de trabajo forzadas; falta del pago suplementario legalmente establecido por trabajo nocturno; hostigamiento y abuso verbal; y el uso de una gama de medios ilegales de frustrar los esfuerzos de los trabajadores para ejercer el libre derecho de asociación.

El WRC ha notificado a Hanesbrands de estos resultados. Desdichadamente, los representantes de Hanesbrands no han reconocido que hayan ocurrido las violaciones y tampoco se han comprometido a tomar acciones correctivas. En algunas áreas, las violaciones han empeorado después de que Hanesbrands recibió el informe de los resultados de la investigación del WRC. De acuerdo a lo observado líneas abajo, en las semanas previas al lanzamiento de este informe, se han visto algunos progresos que señalan que Hanesbrands puede reconsiderar su posición. Al mismo tiempo, el patrón de violaciones ha continuado y por lo tanto vemos que no hay razones suficientes, a partir de la situación, para concluir que se ha producido un cambio significativo en la perspectiva de Hanesbrands.

El WRC espera que Hanesbrands ordene a TOS Dominicana implementar de manera oportuna, medidas correctivas que son necesarias. Publicaremos otros informes con relación a los progresos en la fábrica

Fuentes de Evidencia

En el curso de esta investigación, el WRC reunió evidencias de las siguientes fuentes:

- Entrevistas externas con aproximadamente cuarenta trabajadores de TOS Dominicana, incluyendo empleados actuales, ex empleados, miembros del sindicato y trabajadores que no pertenecen al mismo
- Reportes de evidencias escritas de siete trabajadores
- Reportes y otras comunicaciones con altos ejecutivos de Hanesbrands
- Reuniones y comunicación con el consejero legal externo de Hanesbrands
- Una reunión con los dos Subdirectores de trabajo, de la Secretaria de Estado de Trabajo.
- Una reunión con el Encargado de Asuntos Laborales de la embajada de los Estados Unidos en la República Dominicana
- Una revisión de documentos relevantes, incluyendo contratos laborales, cheques, políticas de empleo del personal, notificaciones de despido, documentos legales, historias clínicas, fotografías y evidencias videográficas y otros materiales
- Un análisis de la ley laboral y de empleo de la República Dominicana

TOS Dominicana y Hanesbrands declinaron el requerimiento del WRC para entrevistar a los gerentes de planta y para revisar documentación relevante dentro de la fábrica. No obstante, el WRC fue capaz de conseguir suficiente evidencia relacionada a aspectos claves a partir de otras fuentes para alcanzar conclusiones de hecho.

Alegatos Evaluados en el Informe

Basado en las quejas recibidas de los trabajadores, y en la investigación preliminar del personal del WRC, las siguientes preocupaciones y alegatos fueron identificados para su revisión:

- **IMPOSICIÓN ILEGAL DE NUEVOS CONTRATOS DE TRABAJO:** Que la gerencia de la fábrica forzó ilegalmente a trabajadores a firmar los contratos de trabajo y documentos de renuncia de derechos, cambiando así los términos del empleo; que estos contratos contienen substantivamente provisiones ilegales.
- **NO PAGO DE HORAS EXTRAS FORZADAS:** Que la fábrica solicita a los trabajadores trabajar horas extras como parte del horario básico de trabajo; que a los trabajadores no se les paga por el trabajo realizado más allá del día y de la semana establecida legalmente, con una tarifa de hora extra.

- **FALTA DE PAGO DE LA COMPENSACIÓN LEGALMENTE ESTABLECIDA PARA TRABAJO NOCTURNO:** Que la fábrica no paga a los trabajadores la cuota legalmente establecida por trabajo nocturno identificada en la legislación Dominicana como parte del turno de noche.
- **FALTA DE INFORMES ACERCA DE LESIONES DE TRABAJO:** Que la fábrica no informa acerca de las lesiones laborales ni de las enfermedades a la oficina estatal dominicana apropiada, como se requiere, para que los trabajadores obtengan licencia pagada por accidentes de trabajo.
- **HOSTIGAMIENTO Y ABUSO VERBALES:** Que el personal de la TOS Dominicana acosa a los trabajadores verbalmente.
- **LIBERTAD DE ASOCIACIÓN:** Que los trabajadores sindicalizados legalmente son sujetos a amenazas agresivas, hostigamiento, y a la vigilancia por la gerencia y el personal de supervisión de la fabrica; que los miembros del sindicato han sido despedidos en represalia a su participación en el sindicato; que la compañía ha intentado despedir a dirigentes del sindicato ilegalmente, por medio de alegaciones falsas presentadas ante la Corte de Trabajo Dominicana.

Las secciones siguientes resumen los resultados del WRC con relación a cada uno de estos alegatos y, donde sea apropiado, se enlistan recomendaciones correctivas.

Resultados y Recomendaciones

Imposición Ilegal de Nuevos Contratos de Trabajo

Coerción a los Trabajadores para Firmar Documentos de Trabajo

Durante octubre y hasta diciembre del 2006, la gerencia de la TOS Dominicana solicita a los trabajadores firmar nuevos contratos del trabajo que alteraban los términos y condiciones del empleo bajo las cuales los empleados habían trabajado desde que la fabrica fue abierta, así como a renunciar al derecho de quejas con respecto a prácticas de trabajo ante la corte o entidades no gubernamentales. La investigación del WRC encontró que la manera en la cual estos contratos de trabajo fueron implementados era coactiva y por lo tanto ilegal. El tema aparte de la legalidad substantiva de los documentos de trabajo se discute en la siguiente sección.

El artículo 147 del Código Laboral Dominicano establece que el contenido de un contrato de empleo se puede modificar legalmente solamente bajo tres circunstancias: a) como resultado de estipulaciones del Código Laboral o de la legislación subsecuente; b) como resultado de un convenio colectivo; o c) por consentimiento mutuo. En el caso de los contratos de trabajo implementados por TOS Dominicana a finales del 2006, las circunstancias bajo las cuales se implementaron no estaban comprendidas en ninguna de estas tres categorías. En su lugar, la gerencia de la fábrica forzó a los trabajadores a firmar

los nuevos contratos de trabajo bajo la amenaza de perder su empleo, violando así la ley dominicana.

Esta conclusión está basada en el testimonio creíble de trabajadores actuales de la planta que describieron al WRC, sus experiencias directas de ser presionados agresivamente para firmar los nuevos contratos. Los trabajadores atestiguaron que, entre octubre y diciembre del 2006, convocaron a los trabajadores en grupos a la reunión con la directora de recursos humanos, Ely Ureña. En algunos casos, la Sra. Ureña estaba acompañada por otros encargados de la TOS Dominicana. Según los trabajadores, a veces los grupos eran pequeños, entre tres a seis trabajadores; en otros casos, las reuniones fueron celebradas con departamentos enteros y grupos de cuarenta a cincuenta trabajadores o más. Durante estas reuniones, la Sra. Ureña dijo a trabajadores que la fábrica había preparado los nuevos contratos para ser firmados por los trabajadores y les exigían firmar los mismos. En algunos casos, ella indicó que había habido un error con los contactos del trabajo previo y que los nuevos contratos eran necesarios, pero que eran idénticos a los contratos anteriores en el contenido (una aserción que, según lo discutido abajo, no es exacta). Cuando los trabajadores preguntaron si firmar los nuevos contratos era obligatorio, ella contestó afirmativamente e indicó que cualquier persona que no firmara los contratos sería despedido. Los trabajadores citaron las siguientes frases específicas usadas por la Sra. Ureña durante estas reuniones:

- “Si usted no desea firmar esto, no hay lugar para usted en esta compañía.”
- “Cualquier persona que tenga algún problema con esto no necesita trabajar aquí y no trabajará aquí.”
- “Si usted no firma esto, va a causarse problemas.”

Los trabajadores informaron que no les dieron tiempo para revisar los contratos, simplemente les pidieron que firmaran los documentos en el lugar y volvieran al trabajo. Un número substancial de trabajadores atestiguó al WRC que firmaron los documentos por el miedo de perder su empleo. Un número de esos trabajadores dijeron que lamentaron más tarde haber cedido a esta presión de la gerencia de la fábrica.

Como los trabajadores fueron forzados a firmar los nuevos contratos de empleo y acompañados por las renuncias a la queja, estos documentos son ilegales e inválidos aun cuando el efecto del contenido sugiere que el convenio laboral fue hecho por “acuerdo mutuo.”

Condiciones Ilegales en Nuevos Contratos del Trabajo

Los nuevos contratos de trabajo no sólo eran ilegales por la manera coercitiva en la cual fueron impuestos; los documentos contienen un número de condiciones que por si mismas violan la ley dominicana y los códigos de conducta aplicables. Bajo la ley dominicana, los empleadores no pueden unilateralmente *quitar* ventajas proporcionadas al trabajador en un contrato previo sin el consentimiento del trabajador. En este caso, los nuevos contratos de

trabajo quitaron a los empleados de TOS Dominicana los derechos y las ventajas específicas que tenían bajo los contratos originales. Además, los nuevos contratos de trabajo contienen las condiciones adicionales que son ilegales a simple vista.

En el tema de la reducción unilateral de ventajas, los nuevos contratos tenían el efecto de reducir los derechos y las ventajas de los trabajadores en el área de salarios de las siguientes maneras:

- *Eliminación de las Condiciones para Aumentos Regulares de Sueldo:* Para los trabajadores contratados en el 2005, los contratos originales del trabajo otorgaban aumentos salariales mensuales basados en la evaluación del desempeño del trabajador. Los contratos para los trabajadores contratados a principio del 2006 condicionaban los aumentos salariales en una evaluación del desempeño del trabajador después de seis meses trabajo y luego después de cada año consecutivo de trabajo. Los nuevos contratos de trabajo no contienen ninguna condición para aumentos salariales.
- *Reducción de Salarios por Cambio del Sistema de Pago:* Los contratos originales fijaban un sueldo mensual, con pagos semanales; los nuevos contratos cambian el sistema de la remuneración de la fábrica a una tarifa salarial por hora con pagos cada ocho días. El cambio en el sistema de pago ha dado lugar a una disminución real del ingreso de los trabajadores porque la compañía cambió de un horario semanal a un horario de ocho días sin el ajuste de la paga para cada período por el hecho que el nuevo sistema implica menos períodos totales de paga por año (pagan 45 períodos en lugar de 52). En marzo del 2006, la compañía comenzó a pagar a los trabajadores la misma suma cada ocho días que previamente habían ganado a cada siete días, imponiendo con eficacia una reducción de la paga del 13.5% en el curso del año. Desde octubre a diciembre del 2006, la práctica de la compañía de pagar a trabajadores cada ocho días basados en una tarifa salarial por hora fue entonces reglamentada en los nuevos contratos de trabajo. Cuando los contratos fueron puestos en ejecución, la compañía previó un aumento salarial, con un bono de efecto retroactivo por tres meses. Sin embargo, los niveles de la paga después del aumento todavía estaban bien debajo de su nivel al principio del 2006. Hasta ahora, el aumento representó solamente una solución parcial al problema, los trabajadores continuaron percibiendo una remuneración total menor bajo los nuevos contratos a la que recibían previamente y la corrección parcial de los niveles salariales se aplicó retroactivamente solo a parte del período mal pagado.¹

¹ Un ejemplo ayudará a clarificar este tema. Las siguientes cifras están basadas en documentos de pago e información provista por los trabajadores. Antes de marzo del 2006, la fábrica pagaba a los operadores de máquinas, el puesto más común en la fábrica, 1987.76 pesos cada siete días, que sumaba un salario anual de 103, 207.52 pesos. Después de cambiar el sistema de pago a un horario de ocho días el 2 de marzo, TOS Dominicana continuo pagando 1984.76 pesos por periodo de pago, que sumaba un salario anual de 89,314.20 pesos cada año. El 15 de septiembre del 2006, la compañía aumentó el salario a los operadores de máquina a 2143.00 pesos cada ocho días (representando 96,435.00 anualmente, por 45 periodos de pago), aun 6.6% debajo del salario inicial año-calendario. Un bono, otorgado en ese momento, proveyó pago retroactivo a julio.

Un aumento adicional fue dado poco antes de la publicación de este informe, sin retroactividad. El aumento llevó los niveles salariales de la fábrica aproximadamente al nivel de principios del 2006, si la inflación no es considerada.² Este segundo aumento fue proporcionado, al parecer, en respuesta a los resultados del WRC en este reporte, que fue transmitido a la gerencia de Hanesbrands en marzo del 2007, y a las demandas hechas por la dirigencia del sindicato formado en la planta. Aunque este aumento trata en perspectiva el problema de la reducción del nivel salarial, no trata el período de marzo del 2006 a mayo del 2007, durante el cual los trabajadores recibieron menos remuneración que la establecida por su contrato de trabajo inicial.

Además en el tema referente a salarios, los nuevos contratos omiten dos ventajas claves que fueron incluidas en los contratos originales del trabajo:

- *Seguro de Salud:* Los contratos originales proporcionaban un seguro de salud privado para los trabajadores y sus dependientes; esta disposición está ausente en el nuevo contrato.
- *Seguro de Vida:* Los contratos originales proporcionaban un seguro de vida, cubriendo en dieciocho veces el sueldo mensual del trabajador en el caso de muerte o desmembración accidental; los nuevos contratos no proporcionan ninguna disposición para el seguro de vida

Lleva el observar que no ha habido un cambio en el comportamiento de la compañía en la práctica con respecto al seguro médico o al seguro de vida. Los nuevos contratos, sin embargo, quitan la obligación de la compañía de proporcionar tales beneficios. No se sabe cuáles son las intenciones de la compañía con respecto a la provisión de estos beneficios en el futuro. Si la compañía elige dejar de proporcionar estos beneficios, la gerencia podría hacer eso, citando los nuevos contratos como evidencia de que el cambio de política fue producto del consentimiento mutuo.

- *Interdicción Ilegal en el Segundo Empleo:* Los nuevos contratos incluyen un requisito ilegal que excluye a trabajadores de trabajar con otro empleador. El Artículo 9 del Código Laboral Dominicano indica que los trabajadores tienen el derecho de ofrecer sus servicios a más de un empleador durante diferentes horarios de trabajo. El Artículo 3 del nuevo contrato laboral viola este derecho requiriendo a los trabajadores de la TOS Dominicana trabajar exclusivamente para la compañía, excluyéndolos de convenir o de iniciar contratos de trabajo con cualquier otro empleador sin el consentimiento previo de TOS Dominicana. En este punto, Hanesbrands ha argumentado que los trabajadores en la práctica tienen otros trabajos. Independientemente del grado de cumplimiento a la fecha, sin embargo la disposición es, en sí misma, ilegal.
- *Horario de Trabajo Ilegal:* Los nuevos contratos establecen un horario del trabajo conocido como sistema “4x4.” Bajo este horario, los trabajadores realizan turnos de

²El 11 de marzo del 2007, la compañía aumentó el salario de los operadores de máquinas a 2293.74 pesos, que suma 103,218.30 pesos por año, en 45 periodos de pago

doce horas en cuatro días consecutivos y después están libres cuatro días antes de reasumir el trabajo otra vez. El sistema 4x4, según lo practicado por la TOS Dominicana, viola la ley dominicana y códigos de la conducta aplicables porque obliga a trabajar horas extras sin pago. Estos temas se discuten en mayor profundidad en la siguiente sección.

Debido a estos resultados, la puesta en práctica de los nuevos contratos de trabajo no sólo violó la ley dominicana por la forma en la cual los contratos fueron implementados, sino que violó la ley substantivamente por una disminución unilateral de los derechos y beneficios del trabajador y codificando prácticas ilegales.

Recomendaciones

El WRC recomienda a la fábrica tomar las siguientes acciones remediadoras:

- Que anule los nuevos contratos de trabajo a la luz de los medios ilegales con los cuales fueron puestos en ejecución y de las condiciones substantivas ilegales que contienen.
- Que restablezca los contratos de trabajo previos.³
- Que proporcione paga retroactiva a los trabajadores para tratar el menor pago que ha resultado del nuevo sistema de pago implementado en Marzo del 2006.

El Horario del Trabajo Establece Horas Extras Forzadas y Sin Pago

El Artículo 147 del Código Laboral Dominicano establece que la semana regular del trabajo debe consistir en no más de ocho horas por día y no más de cuarenta y cuatro horas por semana.⁴ El artículo 203 del Código Laboral establece que cualquier trabajo realizado más allá de esta cantidad de horas, hasta sesenta y cinco horas por semana, debe ser compensado en un porcentaje de 135% de la paga normal. Las horas extras deben ser realizadas voluntariamente, excepto en el caso de las circunstancias extraordinarias que amenazan el funcionamiento normal de la compañía o la seguridad de trabajadores.

La TOS Dominicana exige que los trabajadores cumplan un horario de trabajo que implica horas extras obligatorias y sin pago. Los trabajadores de TOS Dominicana deben trabajar turnos diarios de doce horas (por cuatro días consecutivos) como un aspecto obligatorio del empleo. Así, el horario estándar del trabajo en la fábrica excede el límite establecido de

³ Al momento en que este informe fue publicado, el sindicato que representaba a los trabajadores de TOS Dominicana envió documentación a La Secretaría de Estado de Trabajo asegurando que el sindicato representaba a más del 50% de la mano de obra de TOS Dominicana, nivel requerido para obligar a la fábrica a negociar un convenio colectivo. El proceso de verificación normalmente está a cargo de la Secretaría. Si la Secretaría verifica la mayoría, o es verificado por un experto neutral e independiente como se recomienda en este reporte, TOS Dominicana deberá negociar un contrato colectivo con el sindicato que remplazará a los contratos individuales.

⁴ Las ocho horas al día están también establecidas por la Convención 1, "Convención de horas de trabajo (Industria)," de la Organización Internacional del Trabajo, ratificada por la República Dominicana.

ocho horas por día. El horario también, en algunas semanas, excede el límite legal de cuarenta y cuatro horas del trabajo por semana⁵. No se paga legalmente a los trabajadores por horas extras de acuerdo a la tarifa establecida para el trabajo realizado más allá del horario estándar del trabajo; en su lugar, se paga el mismo monto por este tiempo extra que por horas regulares del trabajo. El desempeño laboral más allá del horario normal legal de trabajo es obligatorio.

Un número substancial de los trabajadores entrevistados por el WRC atestiguó que no les gusta el sistema de horarios de la fábrica. Los trabajadores citaron el tema de la falta de pago del bono por horas extras legalmente establecido. Los trabajadores también indican que no pueden asistir a cursos educativos fuera del lugar de trabajo para mejorar sus perspectivas profesionales, porque el horario de doce horas se alarga hasta el final de la tarde cuando las clases se llevan a cabo y porque los días en los cuales trabajan cambian cada semana. Finalmente, los trabajadores se quejaron de que el horario hace difícil obtener a alguien para el cuidado de los niños.

Hanesbrands ha indicado que la fábrica obtuvo la aprobación de la Secretaría de Trabajo para realizar el sistema 4x4, pero no ha provisto al WRC de una copia de ningún documento que demostrara esta aprobación. Los altos funcionarios de Secretaría de Trabajo dijeron al WRC que no se ha concedido tal aprobación. Los funcionarios de la Secretaría de Trabajo indicaron que el sistema 4x4 - según lo practicado por la TOS Dominicana - es de hecho ilegal, porque viola las leyes ya mencionados que limitan el día normal de trabajo a ocho horas y a la semana normal del trabajo a cuarenta y cuatro horas. Los funcionarios indicaron que, si los trabajadores y los encargados logran un acuerdo laboral que exceda el horario normal del trabajo, tal arreglo no es legalmente válido. Los funcionarios de la Secretaría explicaron que si llegara una queja legal de los trabajadores con relación al sistema 4x4, la Corte de Trabajo dominicana - que juzga tales quejas - tendría una responsabilidad de tomar la acción sin importar si el horario del trabajo fue establecido con el consentimiento de trabajadores. Esta explicación es consistente con una disposición del Código Laboral Dominicano que establece que no se considerará ninguna ley o acuerdo como legítimo si disminuye de cualquier manera los derechos concedidos a los trabajadores por el código. El principio 5 del código de trabajo se lee por completo:

“Los derechos de los trabajadores reconocidos por esta ley no pueden ser objeto de renuncia o de limitación convencional. Cualquier acuerdo por el contrario es nulo y queda sin efecto.”

Como resultado de esta disposición clave, aunque la aprobación del sistema 4x4 habría sido concedida por la Secretaría de Trabajo, tal aprobación no sería legalmente válida. La Secretaría de Trabajo no tiene la autoridad para conceder a los empleadores el derecho de violar el Código Laboral.

⁵ Debido a que el sistema 4x4 ocasiona diferentes horarios de trabajo cada semana, hay algunas semanas en las que algunos trabajadores hacen 4 turnos y en otras tres turnos. En las semanas que hacen cuatro turnos, el horario de trabajo implica cuarenta y ocho horas de trabajo.

En el caso de TOS Dominicana, Hanesbrands ha buscado protegerse de cualquier responsabilidad legal presionando a los trabajadores a firmar renunciaciones voluntarias a los derechos de queja con relación a las prácticas de la compañía en las áreas de horas de trabajo y horarios.

En el momento en el cual los trabajadores fueron obligados a firmar nuevos contratos de trabajo al finalizar el año 2006, como se discutió arriba, los trabajadores fueron también obligados a firmar documentos que contienen una cláusula de renuncia voluntaria a los derechos de queja. Los trabajadores testificaron creíblemente que fueron obligados a firmar este documento, junto con los nuevos contratos de trabajo, bajo explícitas amenazas de perder su empleo. Cuando los trabajadores preguntaron si firmar ese documento era obligatorio, el director de recursos humanos de la fábrica contestó que era obligatorio y que si algún trabajador no lo hacía sería despedido o enfrentaría consecuencias negativas.

Estipulación 4 del documento, titulada “Declaración Jurada”, texto completo:

“Como consecuencia de lo anterior, el abajo firmante, [Insertar nombre], declara y reconoce que el/ella no presentará quejas ni laborales, civiles, o criminales u otra clase, pasadas, presentes o futuras, en contra de TOS dominicana, sus subsidiarias, compañías afiliadas, la oficina principal, accionistas, empleadores, directores, representantes o agentes, ni en la República Dominicana o el extranjero, con relación a la jornada laboral y el horario de trabajo en el cual sus servicios son ofrecidos en la mencionada compañía”

Según lo observado, de acuerdo a la Secretaría de Trabajo y en el lenguaje del Código Laboral en sí mismo, ese tipo de renuncia voluntaria a los derechos no tiene validez legal si fundamentalmente la práctica de renuncia voluntaria a los derechos de protesta viola la Ley Laboral Dominicana. El hecho de que la compañía obliga a los trabajadores a firmar el documento también niega su validez, desde el punto de vista del Código Laboral, las estipulaciones discutidas anteriormente requieren que se llegue a través del mutuo acuerdo; sin embargo, la coerción ejercida a los empleados para firmar dicha declaración puede tener un efecto de enfriamiento en el derecho de los trabajadores en su derecho para demandar por mecanismos legales a la compañía por sus prácticas. Realmente, las entrevistas llevadas a cabo por el WRC indican que ha ocurrido ese efecto escalofriante. Un número importante de trabajadores entrevistados muestran arrepentimiento con relación a la firma de ese documento y expresan que creen que han renunciado a quejarse respecto a los problemas del lugar de trabajo. A la fecha, ninguna queja legal ha sido presentada con relación a la práctica 4x4. Sin embargo, el sindicato constituido por trabajadores de TOS Dominicana ha emitido una propuesta de convenio colectivo que podría revertir el horario de trabajo a aquel que comprenda la jornada laboral y la semana de trabajo establecidas en el Código Laboral.⁶

La coerción a los trabajadores para firmar el documento de renuncia al derecho de queja concierne particularmente al WRC como organización que monitorea los derechos de los

⁶ Como se estableció en el pie de página 3, y en este informe, los procesos legales estaban en camino para verificar la aseveración de la mayoría del sindicato.

trabajadores. Prohibiendo quejarse de manera no solo laboral, civil o criminal, sino también “de cualquier otra forma”, la renuncia voluntaria a los derechos aparece como general y formalmente prohíbe presentar quejas no solo a las Cortes Dominicanas, sino también a organismos no gubernamentales incluyendo agentes de aplicación de los códigos de conducta como el WRC. Obstaculizando las quejas a monitores de los derechos laborales evita que dichas organizaciones ejerzan su responsabilidad de proteger los derechos de los trabajadores.

En respuesta a los informes del WRC en relación a la renuncia voluntaria al derecho de queja Hanesbrands ha expresado lo siguiente:

“En todos los países en los que HBI [Hanesbrands Inc.] hace negocios, incluida la República Dominicana, hay un recurso disponible para los empleados que pueden expresar sus quejas por teléfono o enviar e mail (anónimamente si así desean) en el lenguaje local. Esto ha sido parte de Programa Global de Prácticas de Negocios OUI (Global Business Practices) por muchos años y fue impulsado el pasado otoño como parte del nuevo programa de HBI GBP. Durante el año calendario del 2006, hubo 42 llamadas hechas a la línea del total de nuestros operadores en América Latina. De esas 42, un tercio (14) proviene Dos Ríos [TOS dominicana.]⁷ Los empleados tienen claramente un tribunal en el que pueden expresar sus quejas (ahora y en el futuro), y los números anteriores indican que conocen de su existencia.” (Traducción del WRC)

Contrariamente a la posición de Hanesbrands, el derecho a hacer una llamada a una línea directa operada por la compañía no es un sustituto adecuado para el derecho de buscar justicia por mecanismos legales locales o el derecho de presentar quejas a monitores laborales externos. En este caso, el WRC escuchó el testimonio substancial de manera que las preocupaciones traídas antes del teléfono directo, específicamente con respecto a las prácticas de la planificación industrial y del pago, no fueran tratadas o aún no respondieran a, subrayando la necesidad clara de canales externamente responsables de la queja. La renuncia de la queja es parte de lo que parece ser un esfuerzo más amplio de desalentar a los trabajadores a llevar quejas a las entidades exteriores. Los encargados han criticado y han calumniado en público a trabajadores por quejarse al WRC con respecto a las prácticas de la fábrica en las áreas tales como la remuneración y la programación. De hecho, dado el efecto de enfriamiento creado por las acciones de la compañía, solamente con un grado inusual de perseverancia y de fortaleza de ánimo de parte del grupo de los trabajadores de la TOS Dominicana que llenaron la queja y procedieron a cooperar con el proceso de la investigación del WRC, que ha sido posible que vaya la investigación adelante.

Recomendaciones

WTC recomienda a la fábrica tomar las siguientes acciones remediadoras:

⁷ Dos Ríos es el nombre de la Zona Franca de Comercio donde TOS Dominicana se encuentra. TOS Dominicana es solo un operador de fábrica en la zona, al momento.

- Comenzar inmediatamente a compensar a los trabajadores con un apropiado pago de horas extras por todas las horas trabajadas que califican como horas extras. Esto incluye las horas trabajadas sobrepasando las ocho horas en un día determinado y en una semana determinada que exceda las cuarenta y cuatro horas. Proveer a los trabajadores paga retroactiva al menos por los pasados doce meses desde que el trabajador comenzó su empleo, cualquiera que sea el horario.
- Respecto al sistema de turnos 4x4, proveer a los trabajadores la opción de trabajar en la semana de trabajo tradicional (ocho horas al día de Lunes a Viernes, y medio día el sábado) como una alternativa. El WRC reconoce que algunos trabajadores pueden preferir el arreglo 4x4, sin hacer caso de su preferencia, han organizado sus vidas alrededor del mismo y no están en la posición de cambiar a un nuevo horario. Al mismo tiempo, algunos trabajadores no desean trabajar en el sistema de turnos 4x4 por que constituye horas extras forzadas diariamente. Por consiguiente, deben dar al trabajador la opción de escoger entre el turno 4x4 y la semana tradicional de trabajo. El WRC entiende que la alternativa de horarios de trabajo ha sido dada en otras fábricas en la industria de ropa las que emplean el sistema 4x4.

Falta de Pago de la Prima Legalmente Establecida por Trabajo Nocturno

El Artículo 204 del Código Laboral Dominicano establece que los empleadores deben pagar a los trabajadores 115% de la paga normal por el trabajo realizado durante el turno nocturno. El Artículo 149 define como turno nocturno a cualquier turno que incluye tres o más horas de trabajo entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

TOS Dominicana opera turnos nocturnos cada noche de 7:00 p.m. a 7:00 a.m. Los trabajadores que trabajan en el turno nocturno reciben pago de vacaciones y liquidación menor de lo que la ley exige.⁷ Bajo la ley Dominicana, tales pagos tienen que ser cancelados en base al nivel de sueldo del turno nocturno para los trabajadores cuyos turnos normales son los nocturnos. En su lugar, TOS Dominicana compensa a sus trabajadores para pago de vacaciones y liquidaciones en base a la tarifa pagada a los trabajadores con idéntico trabajo durante el día. Por lo tanto el comportamiento de la fábrica sobre esta

⁷ El WRC inicialmente informamos que a los trabajadores del turno nocturno no se les pagó con la tarifa apropiada de trabajo nocturno. De hecho, en cuanto se refiere a la compensación de la hora normal, a estos trabajadores se les pagó la tarifa apropiada. La conclusión original fue el resultado desafortunado de la falta de transparencia por parte de Hanesbrands y su política de establecer el pago de vacación y el crédito de la indemnización de los trabajadores con turno nocturno a una tarifa igual que el turno del día, en contra de la ley Dominicana. Como resultado de la poca voluntad de la gerencia de dar acceso a los expedientes de las planillas, el WRC tuvo que confiar principalmente en los documentos que se proporcionaron por parte los trabajadores, los cuáles eran datos sobre los pagos de indemnización y de esta forma el WRC pudo en base de estas informaciones extrapolar el pago de los trabajadores del turno nocturno. Desde que la fábrica paga a los trabajadores la indemnización ilegalmente en base de la tarifa del turno del día, esa extrapolación condujo a la conclusión de que los trabajadores del turno de noche recibían esa tarifa salarial. Si Hanesbrands hubiera dado el acceso al WRC a la documentación como era requerida o si Hanesbrands hubiera cumplido con la ley acerca del pago de liquidación, esta conclusión errónea habría sido evitada.

tema viola la ley de trabajo dominicana.

Recomendaciones

El WRC recomienda a la fábrica tomar las siguientes acciones reivindicativas:

- Compensar a los trabajadores que trabajan en turnos nocturnos para vacaciones y liquidación en base de la tarifa del turno del día (115% del pago normal por hora en el turno diurno).
- Proveer a los trabajadores pagos retroactivos adeudados por al menos los últimos doce meses o desde que el trabajador empezó a trabajar, en cualquiera que sea el horario.

Falta de Informes de Lesiones y Enfermedades de Trabajo Requeridos para el Pago de la Licencia por Lesiones

La Ley 87-01, adoptada en mayo del 2001, establece un sistema para proveer licencia pagada y cobertura de los gastos médicos para los trabajadores y los miembros de su familia, en caso de accidentes y enfermedades laborales. La ley estableció una oficina dentro del sistema público de salud dominicano, llamada Administradora de Riesgos y Seguro Social o ARLSS. Bajo el sistema de administración de ARLSS, los empleadores deben pagar al gobierno por cada empleado; el monto del pago está basado en la evaluación del nivel de riesgo del empleador. Los factores de riesgo incluyen el tipo de trabajo que realiza la compañía así como el récord individual de cada trabajador. Cuando sucede un accidente de trabajo, el empleador es responsable de llenar un informe con la ARLSS, con detalles relacionados al incidente y al trabajador en cuestión, dentro de un periodo de 72 horas. La ARLSS debe conducir una investigación del incidente. Si la naturaleza de accidente de trabajo o enfermedad es confirmada, el trabajador tiene derecho a licencia por lesión pagada por un periodo determinado por ARLSS, así como a atención médica. Estos beneficios son otorgados por ARLSS. Sin embargo, para los trabajadores recibir estos beneficios dependen de que el empleador informe fielmente y en el tiempo adecuado los accidentes en el lugar de trabajo.

La investigación del WRC identificó situaciones en las cuales los trabajadores sufrieron serios accidentes de trabajo pero no recibieron la licencia pagada. Esto incluye un caso de un trabajador que sufrió una fractura en la pierna después de resbalar y caer en la tierra en la fábrica, un caso en que un trabajador sufrió una seria lesión en la pierna cuando una pila de tela transportada por una máquina en movimiento colapsó cuando el trabajador la operaba y un caso en que un trabajador sufrió un ataque cardíaco después de esforzarse por levantar un gran barril de químicos industriales, además de otros casos. Sin embargo, porque ni Hanesbrands ni la ARLSS tienen la voluntad de dar información al WRC acerca de informes individuales, nosotros no sabemos si la imposibilidad de los trabajadores por conseguir licencias por lesiones es producto de la mala voluntad de parte de la compañía o de la oficina gubernamental.

Está claro que, debido a la percepción penetrante de parte de los trabajadores que es política de TOS dominicana que a los trabajadores no se les otorgue el derecho de licencia por lesiones pagada, un número significativo de trabajadores ha escogido trabajar con lesiones serias en lugar de tomar la licencia. Ejemplos de esos casos incluyen el caso de un operador de máquina de coser que se fracturó el dedo tratando de cambiar el rollo de paño en su máquina, un caso de un trabajador que sufrió una lesión en el ojo cuando un pedazo de metal fue expulsado de una máquina y le penetró en el ojo, un caso de una trabajadora embarazada que resbaló en unos químicos en el lugar de trabajo y se lastimó el mentón, entre otros. En estos casos, los trabajadores optaron por no informar el daño y solicitar la licencia por lesión porque ellos creen que la licencia pagada por accidente no será concedida y que no pueden subsistir sin un ingreso, y /o porque creen que sufrirán alguna forma de venganza de los directores por informar del accidente y solicitar licencia. Muchos trabajadores han testificado que supervisores y directores les dijeron que no se pagaría ningún día que no se presenten a la fábrica y trabajen, sin importar las circunstancias. Los trabajadores han informado que no han recibido ninguna capacitación sobre sus derechos en este tema.

Recomendaciones

El WRC recomienda a la fábrica tomar las siguientes acciones remediadoras:

- Proveer inmediatamente al WRC acceso a los registros de la compañía relacionados con accidentes para determinar si esos informes de accidentes laborales han sido hechos de acuerdo a ley.
- Si se determina que la compañía no ha enviado apropiadamente los reportes de accidentes laborales a la ARLSS, pagar retroactivamente a cada trabajador que demuestre que él o ella han sido forzados a tomar licencia laboral como resultado de un accidente laboral. Si se determina que el problema reside en la oficina gubernamental, que TOS Dominicana y Hanesbrands ejerzan control en la República Dominicana para exigir que el sistema gubernamental provea a los trabajadores de los beneficios que poseen.
- Llevar a cabo un programa educativo en la fábrica, que incluya información verbal y escrita, para asegurar que los trabajadores están conscientes de su derecho por ley a una licencia por lesión y dejar claro que la fábrica respetara sus derechos.
- Empezar un programa de entrenamiento para supervisores, directores y trabajadores en la clínica de la fábrica para asegurar que ellos entienden las obligaciones con relación a informes sobre accidentes y licencias. Asegurar un mecanismo efectivo mediante el cual los trabajadores estén habilitados para registrar accidentes de trabajo.

Hostigamiento y Abuso Verbales

El WRC concluye que los supervisores y directores han sometido a los trabajadores a abusos verbales. Este comportamiento viola las previsiones de los códigos de conducta aplicables que prohíben hostigamiento y abuso verbal de parte de los empleadores.

El WRC escuchó testimonios creíbles de numerosos trabajadores de que los directores en repetidas ocasiones gritaron a los trabajadores y usaron lenguaje denigrante e insultante al dirigirse a los trabajadores. Los trabajadores identificaron con mayor frecuencia a un supervisor y un director en particular que se comportan de la mencionada manera. Los trabajadores atestiguaron que el supervisor en cuestión rutinariamente ridiculiza a los trabajadores como “mariconazos” y “mamaguevo”, además de otras frases inapropiadas. El abuso verbal por parte de este supervisor es tan notorio que los trabajadores consideran la transferencia a esta sección como una forma de castigo. El director en cuestión vocifera frecuentemente a los trabajadores como una forma de imponer disciplina y emplea gestos físicos de manera amenazante o degradante, como tirar montones de documentos al piso y hacer que los trabajadores los recojan. Muchos trabajadores se han quejado de ser tratados como “animales” en el lugar de trabajo. Mientras los trabajadores hablaron con mayor frecuencia del supervisor y director en particular, también citaron a personal gerencial por el abuso verbal a los trabajadores.

Recomendaciones

El WRC recomienda a la fábrica tomar las siguientes acciones remediadoras:

- Asegurar que los supervisores traten a los empleados con dignidad y respeto, y que el insulto degradante o lenguaje ofensivo no sea usado como disciplinario o de otra manera.
- Adoptar una política clara que evite toda clase de hostigamiento y abuso, que determine claramente que el lenguaje abusivo, los gritos, y el castigo corporal no serán tolerado. Todos los supervisores deberán ser capacitados en evitar cualquier práctica de hostigamiento y abuso.

Libertad de Asociación

El derecho de los trabajadores de asociarse y de lograr convenios colectivos está protegido por la legislación Dominicana, la legislación internacional y códigos de conducta aplicables. El Artículo 333 del Código Laboral Dominicano frena a los empleadores de emplear prácticas que obstruyan los esfuerzos de los trabajadores para unirse en sindicatos. Estos comportamientos ilegales incluyen prohibiciones para los trabajadores de afiliarse a los sindicatos como parte de la política de la compañía, proceder en represalia contra los trabajadores por su participación en los sindicatos, intervenir en la creación o

administración de los sindicatos a través de financiamiento u otras formas, negarse a negociar con representantes legítimos de los sindicatos; negarse a contratar en convenios colectivos sin una justificación legítima; y usar la fuerza, violencia, intimidación, amenaza u otra forma de coerción en contra de los trabajadores con el fin de obstruir el ejercicio de los derechos de los trabajadores protegidos por el Código Laboral. La Convención 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ambos ratificados en la República Dominicana, exigen que los empleadores respeten el derecho de libre asociación de los trabajadores en sindicatos y a establecer convenios colectivos de los términos y condiciones de empleo. Los códigos universitarios de conducta y otros códigos de conducta requieren adicionalmente que los empleadores respeten los derechos de los empleados de asociación y de convenios colectivos.

Como se discute en las siguientes secciones, la dirección TOS Dominicana ha empleado una campaña agresiva y sostenida para coartar el derecho de asociación de los trabajadores a través de formas ilegales, incluyendo el uso de hostigamiento y amenazas, inspección de las actividades de los trabajadores, el despido en masa de los miembros del sindicato, y de repetidos despidos puntuales y despidos atentatorios a los dirigentes del sindicato.

Los hallazgos revisados en esta sección se basan en informes muy creíbles de acciones específicas de la dirección de la fábrica. El WRC confirmó que cada una de las acciones fueron ejecutadas, corroboradas en testimonios de muchos trabajadores. La evidencia testimonial es suficiente en sí misma, para garantizar la conclusión de que las violaciones sucedieron. De cualquier manera, en muchos casos, los hallazgos del WRC son también sostenidos por fuentes de evidencia adicionales, incluyendo evidencia videográfica, reportes a organismos estatales, fallos de oficinas gubernamentales y apuntes tomados por trabajadores contemporáneos al incidente en cuestión. Hanesbrands ha negado categóricamente que acciones inapropiadas se hayan dado. A la luz de evidencia altamente creíble y viendo la incapacidad de Hanesbrands a responder a las investigaciones del WRC con relación a hechos particulares, las negaciones de la compañía no fueron persuasivas.

Los hallazgos revisados en esta sección tienen relación con acciones de la gerencia con relación a los líderes y miembros del sindicato conformado por los trabajadores de la planta, conocido como “Sindicato de Trabajadores de la Empresa Dos Ríos/ Hanesbrands, TOS Dominicana”, de aquí en adelante referido como “el sindicato”. El sindicato está asociado a un sindicato nacional conocido como Federación Dominicana de Trabajadores de Zonas Francas,” o FEDOTRAZONAS. El sindicato fue establecido en julio del 2006.

Amenazas y Hostigamiento

El WRC encontró que la gerencia de TOS Dominicana hostiga y amenaza repetidamente con el fin de evitar que los empleados se unan al sindicato. Estas acciones han incluido amenazas a los trabajadores sobre que la organización de un sindicato en la planta causaría el cierre de la misma, amenazas de que los individuos que se unan al sindicato serían despedidos, informando a los trabajadores de que no deberían intercalarse con miembros del sindicato en la fábrica y que sus acciones estaban siendo monitoreadas, obligando a los trabajadores a rechazar la afiliación al sindicato, informándoles que la compañía no

toleraría un sindicato como parte de la política de la compañía, y calumniando públicamente a los trabajadores que eran líderes del sindicato. Acciones como esas infringen las previsiones de la legislación Dominicana que prohíbe a los empleadores cometer infracciones en el ejercicio del derecho a la asociación.

A continuación se señalan unos ejemplos de dichas acciones de la gerencia identificadas a lo largo de la investigación del WRC, pero no es una revisión exhaustiva. Los incidentes se presentan en orden cronológico:

- En o alrededor del 23 de noviembre de 2006, el director de la sección de bordado de la fábrica, Ignacio Cuellar, llevó a cabo un encuentro con aproximadamente 100 empleados de dicho departamento. Durante este encuentro, el Sr. Cuellar estableció que la compañía no permitiría un sindicato en la fábrica, indicando que la política de la compañía prohíbe la existencia de los mismos.
- En o alrededor del 27 de Noviembre, Bienvenido Polanco, un supervisor del turno nocturno, se encontró con un grupo de trabajadores y les dijo que las horas extras fueron canceladas por causa de las actividades del sindicato en la fábrica. Después de oír estas afirmaciones de otro trabajador, el secretario general del sindicato, Manuel Pujols, confrontó al Sr. Polanco y le preguntó si él había hecho esta afirmación, el Sr. Polanco respondió: “Si, y que va ha hacer Ud. acerca de eso?”
- En o alrededor del 9 de diciembre, Hernán Custodio, un supervisor, llamó al Sr. Pujols a su oficina y le dijo que no quería verlo hablando con otros trabajadores en la cafetería o el bus de la compañía que lleva a los empleados sus casas. Como resultado de este incidente, y otros, los dos dirigentes del sindicato tuvieron que almorzar juntos en la cafetería para evitar poner en peligro a los trabajadores.
- A mediados de Diciembre, la directora de recursos humanos de la fábrica, Ely Ureña, llevó a cabo un encuentro con aproximadamente 40 trabajadores. En el encuentro la Sra. Ureña dio instrucciones de que ella no permitiría un sindicato en la fábrica. De Acuerdo al testimonio de un trabajador, ella dijo específicamente que no había permitido un sindicato en la compañía donde trabajó previamente, y que tampoco permitiría un sindicato en TOS Dominicana. También dijo que si se organizaba un sindicato, la fábrica cerraría y los trabajadores perderían su empleo y que los organizadores del sindicato estaban motivados solamente por interese económicos personales: La Sra. Ureña individualizó y ridiculizó al secretario general del sindicato, Manuel Pujols, que estaba presente en la reunión y que desafió al director expresando que el sindicato existe por que hay problemas en la fábrica. La Sra. Ureña se burló del sindicato y del Sr. Pujols, expresando que el único problema de la fábrica es el sindicato y que el Sr. Pujols tiene problemas con su cabeza y necesitaba ver a un psicólogo.
- A mediados de Diciembre, María Virgin, una administradora del departamento de recursos humanos se aproximó a trabajadores a los que había visto hablando con el Sr. Pujols o Julio Angel Castillo, Secretario de Prensa del sindicato, y preguntó a los trabajadores “¿Ustedes pertenecen al sindicato? y ¿No saben que ustedes pueden perder

su trabajo por eso? El Sr. Pujols, que escuchó de este encuentro por otros trabajadores, confrontó a la Sra. Virgin y le preguntó si había dicho tal cosa. La Sra. Virgin confirmó que así había sido.

- A mediados de diciembre, la Sra. Ureña le dijo al Sr. Castillo que estaba planeando poner cámaras en la cafetería así la gerencia podría ver con cuáles trabajadores hablaban los miembros del sindicato.
- En o alrededor del 19 de febrero de 2007, cuando un trabajador hacía circular un volante del sindicato durante un descanso, un supervisor, Meisin Torres, arrebató el volante de la mano del trabajador, lo rompió, y lo tiró. El supervisor dijo que no estaba permitido tener volantes en el lugar de trabajo y desacreditó al sindicato como destructivo (La circulación de volantes está protegida por leyes de libre expresión en la República Dominicana, mientras no interfiera con la producción de la fábrica), en este caso el trabajador hacía circular el volante en un descanso, lo que no interrumpía la producción.
- En o alrededor del 22 de Febrero, fecha en la que los dos dirigentes del sindicato estaban fuera de la fábrica para participar en una mediación con la gerencia en la Secretaría de Trabajo (a la que la gerencia de la fábrica no asistió) la Sra. Ureña llevó a cabo una reunión de trabajadores, en la cual acusó a los dirigentes del sindicato y a la federación de sindicatos de ser unos ladrones e intentar robarles su dinero e instruyó a los trabajadores para que no se afiliaran al sindicato.
- En o alrededor del 23 de Febrero, se llevó a cabo un taller para empleados nuevos al final del cual el gerente general, José Armando Zelaya, comunicó a los trabajadores que serían recompensados por no pertenecer a ninguna organización (los trabajadores interpretaron que el Sr. Zelaya usó la palabra “organización” en clara referencia al sindicato) Se dice que el Sr. Zelaya dijo que, aquellos que no estén cómodos con las reglas de la compañía deberían buscar otro trabajo. Aquellos trabajadores que se mantengan alejados de los problemas, aquellos que se mantengan alejados de cualquier tipo de organización, serán los trabajadores a los que se ascienda y lleguen a ser supervisores” El Sr. Zelaya también indicó que los trabajadores no serían elegibles para un aumento después de un proceso de evaluación, si ellos participan en organizaciones externas. Afirmaciones similares fueron hechas en otros encuentros de esa naturaleza antes y después de la reunión mencionada anteriormente.
- En o alrededor del 18 de Abril, la Sra. Ureña convocó a una reunión con aproximadamente 50 trabajadores. En la reunión la Sra. Ureña repetidamente desacreditó al sindicato y ridiculizó al dirigente del sindicato. Ella dijo que el Sr. Pujols había hecho denuncias falsas, con el apoyo de americanos (presumiblemente refiriéndose al WRC); que había hecho esas denuncias para beneficio personal; y que los trabajadores sufrirían como resultado. Específicamente, ella reclamó por el hecho de que la fábrica no había construido un nuevo edificio de tejido, como estaba planeado, por el problema causado por las quejas del sindicato y que por consiguiente era culpa del sindicato que 2000 trabajadores de la ciudad de Bono, donde se encuentra TOS

Dominicana, no estuvieran trabajando actualmente. Ella también culpó al sindicato por la ola de despidos que hubo días previos a dicha reunión y que si el sindicato seguía organizando la fábrica se vería obligada a despedir a más trabajadores. (Esos despidos serán discutidos con mayor profundidad mas adelante)

Vigilancia a los Trabajadores

La gerencia de TOS Dominicana había contratado vigilantes de trabajadores con la intención de averiguar la identidad de los trabajadores que pertenecen al sindicato. Dichas acciones se llevaron a cabo dentro y fuera del lugar de trabajo. Los vigilantes de trabajadores, en el contexto del esfuerzo de los trabajadores por ejercer su derecho de asociación, es una forma de amenaza en contra del sindicato. Adicionalmente, dichos vigilantes también representan evidencia clara de que otras acciones de la gerencia, en particular los despidos de trabajadores implicados en activismo sindical son motivados por animosidad anti-sindical.

En relación a los vigilantes fuera del lugar de trabajo, el incidente más significativo de esta naturaleza sucedió en la tarde del 20 de octubre del 2006. En esa fecha, un grupo de aproximadamente veinte miembros del sindicato tenía una reunión en un restaurante de la ciudad de Bona. El objetivo de esta reunión era el de discutir asuntos del sindicato y de elegir a nuevos líderes. Como la gerencia de la fábrica no sabía en ese momento la identidad de cada miembro del sindicato y los trabajadores no deseaban darse a conocer a gerencia por miedo a la represalia, el encuentro fue llevado a cabo en una sala privada de un restaurante y a puerta cerrada. Durante la reunión, un grupo de gerentes de TOS Dominica apareció en el restaurante. Un gerente, Ely Ureña, como se sabe es la directora de recursos humanos, se abrió paso por la fuerza a la sala de reunión cerrada. Cuando ella entró, muchos de los trabajadores, temiendo que ella los identificaría, se apuraron en dejar la habitación por otra puerta. Un trabajador capturó el incidente en un teléfono celular con cámara, base sobre la cual el WRC ha revisado y confirma los informes de los trabajadores de lo que había sucedido. El propósito aparente de la acción de la gerencia era el de ver cuales de los trabajadores estaban presentes en la reunión.

El WRC ha documentado además numerosas circunstancias en las que la gerencia ha espiado a los trabajadores en la fábrica y comunicado a los trabajadores que estaban siendo observados. Los movimientos y conversaciones de los trabajadores han sido monitoreados de cerca por los encargados de la fábrica y los trabajadores han sido sujetos a interrogatorios por los gerentes de la fábrica acerca de si son miembros del sindicato después de haberlos visto hablando con personeros del sindicato dentro de la fábrica. En algunos casos, los trabajadores fueron despedidos al poco tiempo de ser monitoreados e interrogados. En una ocasión, varias semanas después de la publicación de este informe, los gerentes de la fábrica fotografiaron a un grupo de trabajadores hablando con el secretario general del sindicato. Al día siguiente, este grupo de aproximadamente diez trabajadores fue llamado a la oficina de recursos humanos y fueron despedidos. (El despido fue suspendido a último momento cuando un inspector de la Secretaría de Trabajo fue llamado por el personero del sindicato). Los gerentes han dicho específicamente a los personeros del

sindicato que sus acciones en la fábrica están siendo observadas y que no deben hablar a otros trabajadores en la cafetería o el bus de la fábrica.

Despidos Selectivos de los Afiliados del Sindicato

A mediados de abril del 2007 la gerencia de TOS Dominicana protagonizó una ola de despidos selectivos a los miembros del sindicato. Dicha acción representa una violación a las previsiones de la legislación dominicana y a los códigos aplicables de conducta que prohíben actos de represalia en contra de los trabajadores y en particular despido de trabajadores, por su participación en los sindicatos.

La evidencia que ha demostrado que la compañía escogió trabajadores por su participación en el sindicato, es abrumadora. Entre el 12 y 16 de abril, TOS Dominicana despidió a 31 empleados. De esos 31 empleados 29 eran miembros del sindicato.⁸ Estas cuentas están basadas en la comparación entre las listas individuales en las notificaciones legales de despido depositadas por TOS Dominicana en la Secretaría de Trabajo y documentos internos de la membresía del sindicato, verificando con entrevistas a los trabajadores. Considerando que el sindicato representa, de acuerdo a sus propios documentos de la membresía, solo un poco más de la mayoría de la mano de obra, no hay otra posible explicación para el hecho de que casi todos los trabajadores despedidos durante este periodo fueran miembros del sindicato, o que los despidos están relacionados a la participación de los trabajadores en el sindicato.

TOS dominicana tuvo poderosas razones para despedir a un gran número de trabajadores miembros del sindicato durante el periodo en el que se llevaban a cabo despidos. Durante los meses en que se llevaban a cabo los despidos una serie de sesiones de mediación

⁸ Los siguientes son los nombres de los 29 miembros del sindicato despedidos durante este período:

12 de abril

- Maribel Guzmán Marte
- Maria Indira García Acosta
- Enrique Infante Hernández
- Cristino Tolentino Rosario
- Ray Manuel de la Cruz Santana
- Norberto Suarez Vásquez
- José Ramón Ventura Torres
- Edward Radhames Bido Uribe
- Victor Batista Gutiérrez
- Luis Alberto Molina Paniagua
- Juan Antonio Lazala Núñez

13 de abril

- Carlos José García
- José Antonio Tineo
- Sibely Altagracia Romero Caminero
- José Rigoberto Vargas

16 de abril

- José Roberto Fernández Duran
- José Agustín Morales
- Guillermo Peña Portorreal
- Faustino Acosta Genao
- Rosanna Mena Bido
- Dominga Altagracia Fabre Maria
- Yanery Sánchez Acosta
- Sauris Rafael Santos Fajardo
- Martín Orlando Rodríguez Almanzar
- Eugenio Tavarez Rosario
- José Antonio Tavarez Taveras
- Gabriel García Ramírez
- Juan Francisco Marte Jiménez
- Jendry Gilberto Rodríguez Ulerio

tuvieron lugar entre los gerentes y los representantes del sindicato con el auspicio de la Secretaría de Trabajo en los cuales se discutió un convenio colectivo. El 28 de marzo del 2007, durante la sesión final de mediación que se realizó antes de los despidos, los representantes del sindicato informaron a gerencia que el sindicato representaba a la mayoría de los trabajadores de la fábrica y por lo tanto tenían el derecho (de acuerdo al Artículo 109 del Código Laboral Dominicano) para negociar colectivamente en beneficio de la mano de obra; ellos dijeron a los representantes de gerencias que pronto estaría disponible una propuesta de convenio colectivo. Al poco tiempo después de la reunión, representantes de los trabajadores hicieron conocer a los trabajadores que una asamblea general se llevaría a cabo el 19 de abril para concluir una propuesta inicial de convenio colectivo y concluir el documento para remitirlo a la Secretaría Laboral demostrando su estado de mayoría.⁹ Entre el 12 y el 16 de abril, durante la semana anterior a la asamblea general, TOS Dominicana llevó a cabo una ola de despidos. Durante este periodo, TOS Dominicana tuvo un aliciente para eliminar a los miembros del sindicato a manera de frustrar el proceso de negociación colectiva y minar el reclamo del sindicato de representación mayoritaria. La oposición vehemente de la gerencia para emplear un convenio colectivo con el sindicato, estaba bien establecida en este punto, como se discutió en secciones previas.

La explicación oficial de la compañía para cada uno de los despidos - que la fábrica emprendía una reducción total del personal debido a las condiciones de negocios que estaba más allá de su control - es claramente falsa. Durante los días inmediatamente después de los despidos, la fábrica empleó un número substancial de otros trabajadores, estimado entre 30 y 40, según testimonio creíble, mutuamente corroborativo de trabajadores y de miembros de la comunidad (Hanesbrands no proporcionó el acceso a los documentos necesarios para obtener la figura exacta). El número de los nuevos trabajadores empleados durante este período era aproximadamente igual o mayor al número de los trabajadores despedidos. Esto indica que la demanda de una reducción total del personal era un pretexto. Despidiendo a miembros de sindicato, *en masa*, e inmediatamente substituyéndolos por los nuevos (y por lo tanto no sindicales) trabajadores, la compañía diluyó con eficacia la representación del sindicato entre la mano de obra durante un período crítico para establecer el derecho del sindicato, bajo ley dominicana, de negociar colectivamente.

Poco después a los despidos, un miembro clave de la gerencia hizo declaraciones culpables al personal con relación a la motivación de los despidos. Según lo observado, el o alrededor del 18 de abril del 2007, la encargada de recursos humanos de la fábrica, Ely Ureña, convocando a aproximadamente 50 trabajadores a una reunión. Durante el curso de esta reunión, la Sra. Ureña culpó de los despidos específicamente a las actividades del sindicato e indicó que los despidos continuarían a menos que la actividad del sindicato cesara. Hay una base fuerte para concluir que la gerencia estaba enterada, en algunos casos, que los trabajadores individuales despedidos eran miembros activos del sindicato. Según lo descrito en la sección anterior, durante los meses en que sucedían los despidos, la gerencia de la fábrica realizó una campaña agresiva de vigilancia de las actividades de los trabajadores.

⁹ El sindicato remitió una propuesta del convenio colectivo a la gerencia el 24 de abril del 2007 y envió un registro de los miembros del sindicato para demostrar su mayoría a la Secretaría de Trabajo el 1 de mayo del 2007.

Esto incluía vigilancia fuera del lugar, como espiar a los trabajadores durante una reunión privada del sindicato celebrada lejos de la fábrica, así como la vigilancia de los movimientos y las conversaciones de los trabajadores dentro de la fábrica. La gerencia dio a conocer a los trabajadores que realizaba esta vigilancia. Además, en el caso de un número substancial de los trabajadores despedidos del 12 al 16 de abril, la gerencia hizo amenazas abiertas a los trabajadores antes de su despido con respecto a su participación en el sindicato o de sus quejas con respecto a condiciones de trabajo. Los siguientes son varios ejemplos:

- Edward Radhamés Bidó Uribe fue despedido el 12 de abril: un entrenador en el departamento de bordado que había trabajado en la fábrica por un año y siete meses. En la tarde del 12 de abril, le llamaron en una reunión con Wilton Toribio, administrador de recursos humanos, Leonel Tejada, jefe de servicio de bordado, y Bienvenido Polanco, supervisor. Se le informó que sería despedido. El Sr. Bidó era un miembro conocido del sindicato en la planta. Él era un miembro de la gerencia (su calidad de miembro fue presentada formalmente a la gerencia) hasta septiembre del 2006, cuando los miembros de la gerencia le convencieron a que dimitiera del sindicato. Los encargados le dijeron que habría consecuencias negativas si él no renunciaba y le ofrecieron una posición superior y un aumento a cambio de la dimisión. El Sr. Bidó accedió a la presión de dimitir, pero se unió nuevamente al sindicato y ha sido un miembro activo desde entonces. Después de unirse al sindicato, durante los meses antes de su despido, lo transfirieron al turno C, donde él y un colega habían conducido esfuerzos de reclutar a miembros del sindicato, luego al turno D; cuando le dijeron específicamente que la transferencia fue realizada para separarlo del otro miembro activo del sindicato. Aproximadamente una semana antes de su despido, él se quejó al departamento de los recursos humanos de no haberle pagado por un día adicional que él había trabajado durante la *semana santa*, período de vacaciones (la primera semana de abril). En respuesta, el administrador de los recursos humanos se burló de él y de su participación en el sindicato. Despidieron a dos otros trabajadores, ambos miembros de sindicato, junto a Sr. Bidó en la misma reunión el 12 de abril.
- Despidieron a Carlos José García el 13 de abril: un entrenador en el departamento químico. El Sr. Gracia había trabajado en la fábrica por un año y tres meses. Él había sido un miembro del sindicato desde noviembre del 2006. En los meses anteriores que conducen a su despido, el Sr. García había solicitado en repetidas ocasiones de que se le provea del equipo protector personal básico, a él y a otros trabajadores en el departamento químico: como guantes, máscaras, y la ropa de trabajo. Las peticiones fueron hechas porque los trabajadores en el departamento deben trabajar con productos químicos peligrosos, incluyendo el ácido hidroc্লórico y el peróxido. Las repetidas peticiones de García durante cinco meses se encontraron en varias ocasiones con promesas de proporcionar los materiales que nunca fueron satisfechas. El 28 de marzo, la ocasión más reciente en la cual Sr. García solicitó los materiales, le dijo al jefe de servicio que él quería recibir el equipo o ser transferido a otro departamento. Varias semanas más adelante, lo despidieron.

- Despidieron a Guillermo Peña Portorreal el 16 de abril. Él era trabajador en el departamento de corte y había sido empleado en la fábrica por un año y siete meses. Él era un miembro activo del sindicato. Antes de su despido, el director del departamento del corte le había advertido que debería permanecer lejos del sindicato o se arriesgaría el ser despedido. Lister de León, el encargado del departamento de corte, también le había advertido que si él deseaba conservar su trabajo, debía permanecer lejos del sindicato. En la mañana del 16 de abril, el supervisor de Peña, Meisin Torres, anunció al personal en el departamento del corte que despedirían a los trabajadores asociados al sindicato. Ese día lo convocaron a la oficina de recursos humanos, le informaron que sería una reunión sobre la política de seguro médico de la compañía. Cuando él llegó, había aproximadamente otros trece trabajadores que esperaban en la oficina, casi todos ellos, miembros del sindicato. Fue llamado a la reunión con la directora de recursos humanos, Ely Ureña, quién le informó que lo despedían.

- Faustino Acosta Genao fue despedido el 16 de abril. Él era un entrenador en el departamento de corte y se había unido recientemente al sindicato. En la tarde del 7 de marzo, el Sr. Acosta inició una reunión entre compañeros de trabajo en el departamento de corte con el jefe de servicio para discutir y para buscar soluciones a las quejas con respecto a condiciones de trabajo en la fábrica. Después de esta reunión, Lister de León, el encargado del corte, dijo al Sr. Acosta que iba a tomar la responsabilidad de su despido, citando sus quejas con respecto al lugar de trabajo explícitamente (éstas incluyeron una queja con respecto a la ausencia del informe sobre problemas de salud relacionados al trabajo sufrido por Acosta a las autoridades competentes, determinando la imposibilidad de obtener la licencia de lesión). El Sr. Acosta documentó la amenaza hecha por el Sr. León en una declaración escrita poco después el incidente. Él fue despedido el 16 de abril por la Sra. Ureña y el administrador Wilton Toribio. Siguiendo al despido de Acosta, el o alrededor del 20 de mayo, el Sr. León instruyó a los trabajadores del departamento de corte que si fuesen descubiertos visitando al Sr. Acosta en su casa serían despedidos.

- Martín Orlando Rodríguez Almánzar fue despedido el 16 de abril. Un maquinista en el departamento de tejido, que había sido empleado en la fábrica hace aproximadamente un año y dos meses. Su calidad de miembro del sindicato era conocida por la gerencia. A finales del 2006, él había participado en la organización del sindicato en la planta, desconociendo que el esfuerzo de la sindicalización estaba ya en curso entre otros trabajadores. El Sr. Rodríguez era miembro del comité directivo del sindicato de la dirección de la unión que él ayudó a fundar. Poco después su formación, el jefe del departamento de tejido Ignacio Cuellar, dijo al Sr. Rodríguez que sería mejor si dimitía del sindicato, reclamando que “si hay un sindicato en la fábrica la planta desaparecerá.” También le dijeron que él podría contar con una posición mejor en la fábrica si renunciaba al sindicato. Después de dimitir del primer sindicato, el Sr. Rodríguez se unió y empezó a comprometerse con otro sindicato ayudando a reclutar a nuevos miembros. La directora de recursos humanos, Ely Ureña le había visto hablando con el secretario general del sindicato, Manuel Pujols en varias ocasiones en la fábrica, durante el periodo anterior a su despido. Él dio a conocer que despidieron a cuatro

trabajadores adicionales junto a él en la misma reunión el 16 de abril, cada uno de ellos, miembros del sindicato.

En suma, en vista del hecho de que casi todos los trabajadores despedidos durante el periodo en cuestión eran miembros del sindicato, que la fábrica buscó reemplazar inmediatamente a los trabajadores con otros que no estaban sindicalizados, que los miembros de gerencia hicieron declaraciones culposas con relación a los despidos, que las experiencias individuales de los trabajadores indican que la gerencia conocía quién era miembro del sindicato y en algunos casos hicieron conocer su intento de despido en contra de los trabajadores por estas razones; hay razones abrumadoras que concluyen que los despidos agrupados a mediados de abril, fueron motivados por ánimo anti-sindical. De esa manera, los despidos violan los derechos de asociación de los trabajadores bajo la legislación Dominicana y bajo los códigos de conducta aplicables.

Hay también razones para concluir que otros trabajadores fueron despedidos por su participación en el sindicato antes o después de los despidos de mediados de abril. El WRC informará acerca de despidos ilegales en informes posteriores.

Despidos Selectivos y Tentativas de Despido de los Líderes del Sindicato

La gerencia de la TOS Dominicana ha realizado una campaña agresiva para despedir a los dos líderes principales del sindicato en revancha por sus actividades. La compañía buscó despedir ilegalmente a los trabajadores. A esto le siguió la presión para restituir a los trabajadores de autoridades dominicanas y de otras fuentes. La compañía ha intentado nuevamente despedir a los trabajadores haciendo acusaciones falsas. En el caso del secretario general del sindicato, esto ha ocurrido en varias ocasiones. El esfuerzo de librar a la fábrica de los líderes del sindicato viola las previsiones ya mencionadas de la ley dominicana que prohíben específicamente el despido de los trabajadores por sus actividades sindicales; así como la otra disposición de la ley dominicana y los códigos de la conducta aplicables que prohíben el hostigamiento de trabajadores debido a dichas actividades.

Dada la importancia de estos dos individuos como defensores de los trabajadores en la fábrica, al efecto de enfriamiento sobre el ejercicio de los derechos de asociación resultarían si los otros trabajadores creyeran que fueron despedidos como castigo a sus actividades sindicales, y a las declaraciones que Hanesbrands ha hecho respecto a los trabajadores, el WRC a enfocado su atención en investigar las circunstancias que rodeaban los despidos y los intentos de despido de los trabajadores. Lo que sigue, resume los resultados del WRC con respecto a los casos de cada uno de los dos trabajadores.

Manuel Pujols

Manuel Pujols es actualmente el secretario general del sindicato de TOS. Un operador de máquinas en el departamento de tejido, trabaja en la fábrica desde principios del 2006, habiendo trabajado previamente en la industria textil y de prendas de vestir por quince años. TOS Dominicana ha buscado despedir al Sr. Pujols en tres ocasiones diferentes: en septiembre del 2006, en octubre del 2006 y en marzo 2007. El ha sido sujeto de persistentes

y amenazas agresivas por la gerencia de la fábrica. Lo siguiente resume los eventos relacionados con cada intento de despido del Sr. Pujols.

1. El primer intento de despido del Sr. Pujols sucedió el 7 de septiembre del 2006. Al final de esa tarde fue convocado por su supervisor, Carlos Jiménez, a la oficina de recursos humanos y dos guardias adicionales estaban en la oficina. En la oficina, le pidieron que se sentara, y después de hacer eso, el administrador de recursos humanos, Wilton Toribio, le dijo que iba a ser despedido. Cuando preguntó cuál era la razón del despido, el Sr. Fernández respondió que la compañía ya no necesitaba los servicios del Sr. Pujols y que no necesitaba una justificación para finalizar su contrato. El Sr. Pujols respondió que él había sido un buen trabajador durante los siete meses de servicio y que no había recibido ninguna queja acerca del rendimiento de su trabajo hasta que había asumido el puesto de secretario general del sindicato. El Sr. Jiménez confirmó que había sido un buen trabajador, pero no dio una razón para el despido. El Sr. Pujols fue entonces escoltado por los guardias de seguridad a retirar sus pertenencias de su armario y dejar la fábrica. El 9 de septiembre, representantes de la gerencia de TOS se presentaron en la casa del Sr. Pujols y le dijeron que había habido un error con su nombre y que estaba habilitado para retornar al trabajo el 12 de septiembre.

El despido del Sr. Pujols, el 7 de septiembre del 2006 fue ilegal por dos razones. El segundo caso, en el cual la gerencia de la TOS Dominicana intentó despedir a Sr. Pujols ocurrió en el último día de octubre del 2006. El 23 de octubre, una petición legal de la compañía fue registrada en la Corte Laboral dominicana para despedir al Sr. Pujols. La Primera, el despido viola los artículos 390-394 del Código Laboral Dominicano, que prohíbe a los empleadores a despedir a los líderes de un sindicato registrado sin obtener una autorización previa de la Corte Laboral Dominicana. Esta previsión conocida como fuero sindical, tiene la intención de proteger a los líderes sindicales de despidos en represalia. Al momento del despido, el Sr. Pujols tenía el cargo de secretario general del sindicato de TOS. TOS Dominicana había sido informada del estado de líder del sindicato y sin embargo despidió al Sr. Pujols sin mencionar una causa u obtener una autorización previa para despedirlo.

Segundo, el despido viola las previsiones de los códigos de conducta aplicables y la legislación dominicana que prohíbe a los empleadores ejercer represalias por ejercer los derechos de asociación. De acuerdo con los tiempos del despido y de las declaraciones hechas por la gerencia de la fábrica después del despido, hay fuertes argumentos para concluir a ese Sr. Pujols fue seleccionado y despedido específicamente debido a su papel de la dirección del sindicato y su activismo en el lugar de trabajo. Con relación al tiempo, durante las tres semanas anteriores al despido, el Sr. Pujols había solicitado en varias ocasiones a la directora de recursos humanos de la otorgue a los empleados un aumento de paga según lo estipulado en los contratos de trabajo, petición que fue negada en última instancia. Durante este período, Sr. Pujols también asumió el puesto de secretario general del sindicato. Luego lo despidieron. Después del despido, los miembros de la gerencia hicieron una serie de las declaraciones que indicaban que el despido estaba relacionado con sus actividades y activismo en el sindicato. Cuando volvió a la fábrica el 12 de septiembre, el director de tejido Ignacio Cuellar y el administrador

de recursos humanos, Wilton Toribio, convocaron a Pujols y fue interrogado sobre sus razones de unirse al sindicato. Durante esta reunión, el Sr. Cuellar le dijo a Pujols que organizar un sindicato no era la manera de obtener lo que él deseaba y le ofreció una posición como supervisor con la condición explícita de que el Sr. Pujols renunciara al sindicato. El Sr. Pujols rechazó la oferta. Tres días después, el 15 de septiembre, el Sr. Pujols fue convocado a la reunión con el supervisor Hernán Custodio y la directora de recursos humanos Ely Ureña, quienes interrogaron otra vez al Sr. Pujols sobre las razones para unirse al sindicato y le dijeron que el sindicato lograría que la fábrica cerrara. Durante discusiones subsecuentes, la Sra. Ureña hizo las amenazas explícitas de despedir a Pujols debido a sus actividades con el sindicato. Ambos: el momento del despido y las declaraciones de los encargados de la fábrica que siguen el despido, representan evidencia fuerte de que el despido fue motivado por ánimos anti-sindicales.

2. El segundo caso en el cual la gerencia de la TOS Dominica intentó despedir al Sr. Pujols ocurrió en el último día de octubre de 2006. El 23 de octubre una petición legal de la compañía fue registrada en la Corte Laboral dominicana para despedir al Sr. Pujols, la razón citada para el despido, alegaba que Pujols “dejó su área del trabajo sin el permiso de su supervisor y en una manera agresiva intervino con uno de los clientes de la compañía, intentando sabotear los resultados de las inspecciones en la planta, y con esto causó y continúa causando grandes daños a la compañía” (traducción de la WRC). La petición fue rechazada en última instancia por autoridades dominicanas el 17 de noviembre y el Sr. Pujols no fue despedido. Sin embargo, las alegaciones han sido repetidas desde entonces al WRC por la gerencia mayor de Hanesbrands, durante un período (febrero y marzo del 2007) en el cual la fábrica intentada otra vez despedir al Sr. Pujols. Los representantes de Hanesbrands también han alegado al Sr. Pujols, que otro líder dominante de la unión, Julio Castillo, amenazó físicamente al encargado de la seguridad durante este encuentro, entre otras alegaciones relacionadas. Debido al foco persistente de la compañía en el incidente, el WRC condujo una extensa investigación de la mala conducta alegada de los trabajadores. La evidencia recolectada es abrumadora, de manera que las alegaciones de la compañía son falsas. La investigación también reveló que la gerencia de la fábrica sobornó a un trabajador para que cometiera perjurio y así apoyar las falsas alegaciones en la Corte Laboral. A continuación, una revisión detallada de los acontecimientos dominantes:

El 23 de octubre, ambos trabajadores – el Sr. Pujols y el Sr. Castillo – se acercaron a un grupo de encargados y de ejecutivos de Hanesbrands que caminaban en el departamento de tejido. Los trabajadores intentaban hablar con un ejecutivo de Hanesbrands nombrado Jim McBride, ya que entendían que estaba en la planta en ese día, debido a las condiciones de trabajo en la firma. (El WRC confirmó que ese Sr. McBride es ejecutivo de Hanesbrands, no “cliente” como alegaban en los documentos jurídicos de la compañía) los trabajadores atestiguaron eso, intentando en varias ocasiones buscar una respuesta cooperativa de los encargados de recursos humanos de la compañía y de otros encargados de diferentes niveles, y que no pudiendo obtener una respuesta significativa con el uso del teléfono directo de quejas de la compañía, tenían la impresión de que el Sr. McBride estaba en una posición a ayudar a tratar las ediciones. Particularmente, los trabajadores deseaban mostrar al Sr. McBride un video del director

de recursos humanos de la fábrica que intenta irrumpir a la fuerza en una reunión privada del sindicato, aparentemente para identificar a los líderes del sindicato. La directora de seguridad de Hanesbrands, Mercedes Ramírez, informó a los trabajadores que el Sr. McBride no era del lugar sino que estaría en la fábrica al día siguiente y los trabajadores podrían entonces hablar con él. El Sr. Pujols y el Sr. Castillo procedieron a hablar con la Sra. Ramírez por aproximadamente veinte minutos, a la vista de todos los trabajadores en el departamento de tejido. En este punto, el grupo intentaba revisar el vídeo en una computadora en un taller próximo, también poblado por los trabajadores. Según testigos, no hay base para las demandas de que el Sr. Pujols fue agresivo durante este encuentro. Debido al gran número de máquinas textiles que funcionan en el cuarto, los participantes hablaban en voz alta para ser escuchados, típico en el departamento. Sin embargo, los testigos divulgaron que la interacción fue calmada y terminó cordialmente.

El día, 24 de octubre, el Sr. Pujols y el Sr. Castillo pudieron hablar con Jim McBride en el departamento de tejido. El Sr. Castillo convocó al Sr. Pujols desde la cafetería durante un descanso del trabajo para que ambos pudieran hablar con el Sr. McBride. La discusión tuvo lugar a través de un intérprete y duró aproximadamente quince minutos. Durante el encuentro, Pujols se presentó como el secretario general del sindicato de la fábrica, explicando que él deseaba compartir información acerca de los problemas en la fábrica, y señaló una serie de preocupaciones relacionados a las licencias por incapacidad, el cronograma de pagos de la fábrica, el hostigamiento a los miembros del sindicato, entre otros temas. El Sr. McBride explicó que en no sabía que existía un sindicato en la fábrica ni que existían problemas y no habían llevado esos temas al departamento de recursos humanos. Castillo y Pujols explicaron que habían hecho ese esfuerzo repetidamente, pero que la gerencia en los diferentes niveles no había respondido y no había tomado en cuenta la preocupación. Concluyendo la discusión, McBride agradeció a los trabajadores y se ofreció a ayudar para que las preocupaciones que llevaron se tomaran en cuenta. De acuerdo a los testigos del encuentro, la reunión fue cordial, y no hubo comportamiento agresivo de ninguna de las partes. De una seria preocupación, es el hecho, que la evidencia indica que durante los procedimientos legales iniciados por la compañía en contra del Sr. Pujols, la directora de recursos humanos y su asesor legal externo sobornaron a un trabajador de producción de falso testimonio, para que respaldara su denuncia de que Pujols intervino agresivamente en asuntos de la compañía con un cliente y sabotó maquinaria de la misma. En los archivos legales de la Corte Laboral del 31 de octubre del 2006, el consejero legal de la compañía citó como posible testigo clave al trabajador de TOS, Agustín Morales. Como único testigo no directivo testificó en la audiencia a efecto de que él había visto abordar agresivamente a Jim McBride y a Mercedes Ramírez y que había visto al Sr. Pujols destruir la maquinaria, y sabotear la maquinaria de la fábrica en un acto de sabotaje en contra de la compañía.

En la investigación de este incidente, el WRC entrevistó y obtuvo una declaración escrita del Sr. Morales en mayo del 2007. Él atestiguó creíblemente y en detalle al WRC que el no había sido testigo del hecho de mala conducta de la cual estaba acusado Pujols. ÉL estableció que la directora de recursos humanos, Ely Ureña, y el consejero

legal de la compañía, Juan Carlos Ortiz de la firma de abogados Ortiz y Comprés, le habían pedido dar un testimonio falso a cambio de favores económicos. Específicamente, él atestiguó que el 16 de noviembre, el día anterior a la audiencia, la Sra. Ureña y el Sr. Ortiz, durante una prolongada reunión, instruyeron al Sr. Morales para hacer las afirmaciones anteriores al juez durante la audiencia. El 17 de noviembre, se reunió nuevamente con la Sra. Ureña y el Sr. Ortiz por una hora, antes de la audiencia; durante este encuentro, los representantes de la compañía le hicieron ensayar específicamente las falsas declaraciones que haría en la audiencia. Él atestiguó que a cambio de dar ese falso testimonio, le ofrecerían “cualquier cosa que quisiera” en el lugar de trabajo.¹⁰

En suma, no hay bases para demandar que Pujols actuó “agresivamente” o inapropiadamente como alegó la gerencia en su petición para despedir a Pujols. Que está establecido en la política de Hanesbrands que son bienvenidas las expresiones de preocupación o queja acerca de las condiciones, dado que los trabajadores han hecho numerosos esfuerzos para expresar su preocupación acerca de las prácticas laborales de la fábrica a la gerencia antes de hablar con el Sr. McBride, y dado que las preocupaciones elevadas por los trabajadores fueron de hecho válidas (como se documentó a lo largo de este informe), fue particularmente inapropiado para la compañía el buscar desacreditar al Sr. Pujols por intentar llevar estos temas a la atención de la alta gerencia. El WRC raramente ha atravesado situaciones tan vergonzosas de una fábrica, buscando asfixiar los derechos de sus propios empleados para construir resentimiento e injusticias, violando los derechos y de manera tan inapropiada.

3. Siguiendo a los dos intentos fallidos de TOS para despedir a Manuel Pujols, la compañía ha continuado con los esfuerzos para acabar con él. En abril del 2007, la compañía llamó a un inspector de la Secretaría de Trabajo para que investigue, alegando infracciones disciplinarias de Pujols, específicamente que había dejado su puesto de trabajo sin autorización. Ambos incidentes estaban relacionados con casos en los cuales Pujols buscaba representar a miembros del sindicato en quejas por motivos de salud en el trabajo. De acuerdo al testimonio creíble de un trabajador, en ambos casos, Pujols, buscó hacer notar las quejas de los empleados durante los descansos de la producción, cuando no se generaba conflicto con los deberes del trabajo. Las evidencias disponibles indican que los alegatos de gerencia no tienen base y aun siendo verdad no serían una base razonable para el despido. Los registros de la compañía para despedir ilegalmente al señor y su registro de amenazas agresivas, sostienen la conclusión que estos esfuerzos de la gerencia son parte de una campaña calculada para crear pretextos para despedirlo por

¹⁰ El 13 de abril del 2007 la empresa despidió al Sr. Morales. Como Morales testificó a WRC después de esta fecha, WRC estaba preocupado de que podría ser un ex empleado disgustado y que podría hacer falsas acusaciones teniendo en cuenta su primer testimonio en contra del Sr. Pujols, motivado por el deseo de vengarse de la compañía. A la luz de esto, WRC buscó testimonios de otros trabajadores respecto a las declaraciones hechas por el Sr. Morales prioritarias a su despido. Un número de trabajadores atestiguó creíblemente, verbal y en forma escrita, que durante los meses antes de que él fue despedido él había reconocido y expresado remordimiento de manera repetida por los falsos testimonios y que había reasumido su participación en las actividades del sindicato. Este testimonio corrobora las declaraciones hechas acerca de que la directora de recursos humanos y el consejero legal lo sobornaron para que cometiera perjurio.

su liderazgo en el sindicato. Esta conclusión está adicionalmente respaldada por testimonios de trabajadores que trabajan o han trabajado como asistentes de gerencia de la fábrica para el efecto el gerente a cargo de estos esfuerzos, la directora de recursos humanos Ely Ureña, ha hablado frecuentemente con otros directores de la compañía acerca de su plan de tramar, con incidentes menores, para construir un caso en contra de Pujols que prevalecería en la corte Dominicana.

Los reiterados esfuerzos por despedir al Sr. Pujols representan un patrón claro de intentar sacarlo de la fábrica específicamente por su liderazgo en el sindicato y sus esfuerzos por presionar a la gerencia para hacer notar violaciones repetidas de los derechos laborales. La campaña para eliminar al Sr. Pujols es una de la más agresivas y persistentes que el WRC ha documentado por la gerencia de ninguna fábrica.

Julio Angel Castillo

Junto con Manuel Pujos, Julio Angel Castillo es uno de los principales funcionarios del sindicato. El Sr. Castillo trabaja como secretario de Prensa e Información. Él fue elegido para ese cargo el 20 de Octubre del 2006. Trabaja como mecánico en el departamento de tejido de la fábrica, donde tiene el puesto de “jefe de equipo” de la sección de mecánicos.

El Sr. Castillo fue despedido el 25 de octubre del 2006. Al final de la tarde de esa fecha, el Sr. Castillo fue llamado a la oficina de la directora de recursos humanos, Ely Ureña y le dijo que estaba despedido. La razón dada en ese momento por el despido fue que el Sr. Castillo había sido irrespetuoso con los gerentes de la fábrica; la Sra. Ureña comunicó que la orden de despido venía de los Estados Unidos. Luego de la conversación, el Sr. Castillo fue acompañado por dos guardias de seguridad armados a recoger sus pertenencias de su armario y a salir de la fábrica. El despido del Sr. Castillo fue ilegal por razones procedimentales y sustantivas.

Con relación a los temas procedimentales, el despido viola el fuero sindical reglamentado por el Código Laboral (Artículo 390-394). Como se discutió arriba, las provisiones requieren del empleador, solicitar una autorización de la Corte Laboral para despedir a los líderes de sindicatos registrados por causas justas. En este caso, TOS Dominicana, despidió al Sr. Castillo citando causa justa (alegando que había mostrado falta de respeto hacia un miembro de gerencia, sin embargo, como se discute más abajo, una alegación diferente fue hecha días después) Antes de llevar a cabo el despido, la compañía no solicitó ni obtuvo una autorización de la Corte Laboral. El despido fue por lo tanto ilegal en el procedimiento en sí mismo, independiente de las razones de despido.

Los resultados del WRC en este punto fueron respaldados por los hallazgos de la Secretaría de Trabajo dominicana. El 26 de octubre del 2006, siguiendo una queja del sindicato, un inspector de trabajo de la Secretaría visitó la fábrica y se reunió con la Sra. Ureña. En ese momento, la Sra. Ureña afirmó que ella desconocía que el Sr. Castillo fuera miembro de la dirigencia del sindicato y por lo tanto estaba protegido por el fuero sindical. El Inspector Laboral instruyó a TOS Dominicana a reincorporar al Sr. Castillo en las siguientes 24 horas. El 30 de octubre, el Inspector Laboral volvió a la fábrica y encontró que la compañía

no había restituido al Sr. Castillo y que se negaba a hacerlo. La Secretaría de Trabajo registró formalmente una infracción en contra de TOS Dominicana por despedir ilegalmente a Julio Castillo, “un trabajador protegido por el fuero sindical.” El 3 de noviembre, la Secretaría de Trabajo emitió un fallo con relación a la disputa, a favor del Sr. Castillo y ordenando nuevamente su reincorporación. La compañía demandó el fallo en la Corte Laboral, pero su solicitud fue rechazada.

Con relación a los temas sustantivos, hay fundamentos abrumadores para concluir que las justificaciones dadas por la gerencia de la fábrica fueron pretextos y que los despidos fueron en realidad motivados por el deseo de sacar al Sr. Castillo de la fábrica por que había asumido el papel de líder en el sindicato y se había quejado acerca de prácticas laborales declaradas ilegales.

Primero, hay fuertes razones para concluir que la gerencia de la fábrica estaba enterada de la identidad del Sr. Castillo como líder del sindicato y defensor de los derechos de los trabajadores en la fábrica al momento del despido. Cinco días antes del despido, el 20 de octubre del 2006, el Sr. Castillo participó en una reunión privada del sindicato llevada a cabo en un restaurante de la ciudad de Bonao, en la cual fue elegido Secretario de Prensa del mismo. Como se nota arriba, durante la reunión la gerente de recursos humanos, Ely Ureña, se abrió paso a la fuerza en la sala de reunión, para determinar, ostensiblemente, la identidad de los miembros del sindicato. Adicionalmente, dos días antes del despido, el 23 de octubre, la calidad de miembro de la dirigencia del sindicato fue certificada por la Secretaría de Trabajo y presentada a la gerencia de la fábrica. Estos y otros hechos dejan ver que la gerencia conocía de la calidad de líder del sindicato del Sr. Castillo en el momento del despido.

Segundo, la conclusión de que el despido del Sr. Castillo estaba relacionado a su papel como defensor de los derechos de los trabajadores - incluyendo otras maneras mas allá de su estado como personero del sindicato - es adicionalmente sostenido por el hecho de que el despido ocurrió solamente después de que el Sr. Castillo había empleado una serie de acciones para llamar la atención y presionar a la gerencia en temas laborales. Los siguientes incidentes precedieron al despido del 25 de octubre del 2006:

- Alrededor o el 3 de Octubre de 2006, el Sr. Castillo visitó la oficina central de la Secretaría de Trabajo de la República Dominicana en Santo Domingo para discutir temas relacionados a los cambios en el sistema de pago de la compañía, el cual, el Sr. Castillo cree, resulta en una reducción ilegal del salario de los trabajadores. De acuerdo al Sr. Castillo, el personero de la Secretaría de Trabajo estuvo de acuerdo con la posición del Sr. Castillo y se pusieron de acuerdo para fijar una sesión de mediación con la gerencia de TOS Dominicana. Hasta este momento, el Sr. Castillo estaba actuando como un empleado de la fábrica; él no se había asociado formalmente al sindicato.
- Durante la siguiente semana, en o alrededor del 10 de Octubre, el Sr. Castillo informó a Ely Ureña, directora de recursos humanos y al gerente general Armando Zelaya de su reunión con la Secretaría de Trabajo y solicitó su participación en una sesión de

mediación auspiciada por la Secretaría. Los gerentes inicialmente aceptaron participar en dicha sesión, pero la reunión propuesta no se llevó a cabo.

- El 23 de octubre como se discute antes en este informe, el Sr. Castillo y Manuel Pujols hablaron con la directora de seguridad Hanesbrands, Mercedes Ramírez, en el departamento de tejido de la fábrica. Los dos trabajadores expresaron el deseo de hablar con los ejecutivos principales de la compañía acerca de las prácticas laborales. Otros gerentes de la fábrica estaban presentes durante esta discusión. Al día siguiente, el 24 de octubre, el Sr. Castillo y el Sr. Pujols hablaron con el alto ejecutivo de Hanesbrands, Jim McBride, en el piso del departamento de tejido respecto a temas de los derechos laborales.

Tercero, la gerencia de la fábrica dio justificaciones totalmente inverosímiles y alternativas por el despido del Sr. Castillo. La razón inicial para el despido fue que el Sr. Castillo se había comportado de manera irrespetuosa con miembros de la gerencia. Esta fue la razón que dieron al Sr. Castillo al momento del despido y fue la que dieron al inspector de trabajo de la Secretaría durante su visita inmediatamente después del despido. Después de que el despido fue calificado como ilegal por el inspector de la Secretaría, la gerencia de TOS apuntó diferentes justificaciones por el retiro a la Corte Laboral. La compañía hizo dos demandas diferentes en ese momento: Que el Sr. Castillo había amenazado físicamente a la directora de seguridad Mercedes Ramírez con un desarmador el 23 de mayo; y que Castillo con Manuel Pujols, habían saboteado maquinaria valuada en miles de dólares durante un corte eléctrico el 25 de mayo. El hecho de que las justificaciones finales fueron ofrecidas solo después que las dos primeras fueron rechazadas por las autoridades y el hecho de que las diferentes justificaciones fueron dadas para postergar las audiencias, hace dudar de la credibilidad de los alegatos de la gerencia.

El WRC también investigó la consistencia de las alegaciones de la compañía y encontró que carecían de fundamento. Con relación a la alegación de que el Sr. Castillo fue “irrespetuoso” con la gerencia de la empresa durante los encuentros del 23 y 24 de Octubre, como se discutió arriba, el WRC escuchó testimonios creíbles de trabajadores que fueron testigos de ambos encuentros que al efecto fueron enteramente calmos y cordiales, y que no se mostró agresión o falta de respeto.

En relación a la denuncia de que el Sr. Castillo amenazara físicamente al gerente con un desarmador, el WRC llevó a cabo una investigación esmerada de esta denuncia y encontró que era completamente fabricada. Un testimonio detallado de los trabajadores envueltos en el encuentro y que fueron testigos del incidente establecieron que el Sr. Castillo no hizo ninguna amenaza al gerente en cuestión. Como todos los mecánicos en la fábrica, el Sr. Castillo tenía la herramienta para ajustar maquinas textiles conocida como “llave alen” en el bolsillo lateral durante la conversación, pero en ningún momento la movió del bolsillo o siquiera la tocó. En un momento de la discusión, la Sra. Ramírez preguntó al Sr. Castillo porqué tenía la herramienta, a lo que el Sr. Castillo replicó que él era un mecánico y que debía llevarla. Como se nota arriba, un testigo fue llamado para dar un testimonio que sostuviera la demanda de la gerencia en este punto y el tema del sabotaje de la maquinaria de la fábrica. En el caso de Manuel Pujols, atestiguó al WRC que había sido sobornado por

la gerencia de la compañía para dar falso testimonio. En breve el WRC concluyó que ninguna clase de amenaza tuvo lugar o sucedió y que el alegato de la gerencia era fabricado.

Con relación a la demanda de sabotaje de parte del Sr. Castillo a la maquinaria de la fábrica, el WRC escuchó testimonios de los trabajadores sustanciales y mutuamente corroborativos de que dicha alegación es absurda. Los trabajadores del departamento en cuestión, que han estado en posición de atestiguar el hecho testimoniado y ver sus consecuencias, dieron testimonio creíble verbal y escrito de que no hubo sabotaje y si se encontró algún problema en las máquinas es resultado solamente del uso regular. Adicionalmente, el WRC revisó una petición firmada por más de 80 trabajadores de producción, incluyendo a miembros del sindicato y a otros que no pertenecen al mismo, sosteniendo que el Sr. Castillo no causó daños a ninguna máquina o persona, como alegan los miembros de la gerencia. La compañía, por su parte, entregó documentación o evidencia no creíble para fundamentar esta demanda. El WRC ha llegado a la conclusión de que no hubo sabotaje y que la demanda es fabricada.

En suma a la vista de evidencia abrumadora, la conclusión de que el despido del Sr. Castillo violó los requerimientos procedimentales del Código Laboral Dominicano, que el despido fue motivado por el deseo de librarse de un trabajador activista y líder del sindicato, y que ninguna justificación presentada por TOS Dominicana era creíble, el WRC concluyó que el despido violaba las previsiones de la legislación local y de los códigos de conducta aplicables.

El WRC recomendó que el Sr. Castillo fuera prontamente reincorporado a su puesto inicial con paga retroactiva. Como se vio, la Secretaría de Trabajo también ordenó reincorporar al Sr. Castillo a TOS Dominicana; la petición de aprobación del despido fue rechazada por la Corte Laboral. El 12 de noviembre del 2006, después de rechazar una oferta sustancial de pago en efectivo de parte de la gerencia de la fábrica con la condición de que aceptara no volver a la fábrica, el Sr. Castillo fue finalmente reincorporado a TOS Dominicana.

De cualquier manera, desde su reincorporación, el Sr. Castillo ha sido objeto de hostigamiento permanente de parte de los gerentes de la fábrica, como se discutió en este informe. Esto ha incluido situaciones de degradación pública frente de los trabajadores. Como en el caso de Manuel Pujols, miembros de la gerencia de la planta han requerido investigaciones, en varias ocasiones, de la Secretaría de Trabajo en temas dudosos, con la intención aparente de construir un caso que sería sostenido en cortes dominicanas para destituir al Sr. Castillo. El incidente más cercano ocurrió la semana del 23 de Abril del 2007 cuando la gerencia de la fábrica fue citada para una investigación después de la solicitud del Sr. Castillo, en su calidad de funcionario del sindicato, para intervenir en el caso de despidos ilegales puntuales selectivos de miembros del sindicato.

Adicionalmente, los ejecutivos de Hanesbrands continúan haciendo falsas acusaciones de que el Sr. Castillo amenazó a la directora de seguridad de Hanesbrands, en comunicados escritos al WRC el 28 de febrero y el 2 de Mayo y en persona el 23 de Marzo. El hecho de que Hanesbrands repita la aseveración a pesar de evidencia falsa es particularmente

preocupante, y tiene el efecto de impugnar el carácter del Sr. Castillo caracterizando a este trabajador y funcionario del sindicato esencialmente como violento. Hanesbrands ha usado esta caracterización como una forma de desacreditar al sindicato justificando las fallas de la compañía de respetar el derecho de los trabajadores de sindicalizarse y comprometerse con el sindicato de buena fe.

Recomendaciones

El WRC recomienda a la fábrica tomar las siguientes acciones remediadoras:

- Ofrecer la reincorporación con la paga total y retroactiva desde la fecha de los despidos de 29 trabajadores que fueron despedidos ilegalmente durante el episodio a mediados de abril del 2007. El nombre de esas personas se encuentra en la lista del pie de página 8, en la página 20 de este informe.
- Hacer una declaración a todos los empleados actuales de la fábrica, verbal y en forma escrita, de que la fábrica respetará los derechos de libre asociación de los trabajadores, incluyendo el derecho de unirse al sindicato si fuera esa su elección, y que ningún trabajador será despedido o castigado de alguna manera por optar, formar, unirse o alentar un sindicato.
- Dirigir un entrenamiento sobre la libertad de asociación y para todos los supervisores y plantel administrativo y la obligación de la gerencia, supervisión y empleados administrativos de abstenerse de cualquier acción coercitiva con relación a las opciones de los trabajadores acerca de una representación sindical. El WRC está preparado para asistir a Hanesbrands en el diseño de este entrenamiento.
- Reconocer la presencia del sindicato de TOS y comenzar discusiones significativas con sus representantes respecto al derecho del sindicato de llevar a cabo actividades legales en el lugar de trabajo. El sindicato ha enviado información a la Secretaría de Trabajo certificando que representa a más del 50% de la fuerza laboral, el requerimiento legal bajo la legislación Dominicana para obligar a la fábrica a negociar acuerdos a través de convenios colectivos con trabajadores que representan más de la mitad de la fuerza laboral. De manera de evitar retrasos innecesarios y poco razonables resultantes del proceso de verificación del estado mayoritario del sindicato que llevaría a cabo la Secretaría de Trabajo de la República Dominicana, TOS Dominicana y el sindicato TOS deberían llegar al acuerdo de invitar a un experto neutral e independiente para llevar a cabo el proceso de verificación.

Respuesta de Hanesbrands a los Resultados y Recomendaciones del WRC

Hanesbrands ha sido informado sobre los resultados y las evidencias del WRC, el WRC ha dado a conocer sus resultados y recomendaciones a Hanesbrands de manera escrita y en reuniones personales, incluyendo una reunión con altos ejecutivos de la compañía.

A la fecha, Hanesbrands ha mantenido la posición de que no ha habido infracciones de ninguna clase, por lo tanto, no es necesaria ningún tipo de remediación. Esta posición fue subrayada en respuesta escritas del 15 de diciembre del 2006 y 28 de febrero del 2007. El comunicado del 28 de febrero expuso, “Nosotros creemos que hemos cumplido con nuestras obligaciones legales y contractuales hacia nuestros empleados y/ los temas tratados (por WRC) simplemente son no temas reales.” Como se nota en varios puntos a lo largo del informe, Hanesbrands no ha provisto una respuesta significativa o sustantiva a los resultados y recomendaciones específicas del WRC. En el comunicado escrito más reciente, del 2 de mayo del 2007, Hanesbrands desacredita los resultados del WRC como “aseveraciones sin prueba.”

En las semanas previas a la publicación de este informe, ha habido dos progresos que indican que TOS Dominicana y Hanesbrands podrían reconsiderar su acercamiento. El 11 de mayo, la fábrica otorgó un aumento de pago que llevó los salarios a un nivel aproximado al de marzo del 2006, antes de la reducción ilegal de salarios en TOS Dominicana. El 18 de mayo se anunció que los trabajadores tienen derecho a participar en el sindicato y emplear un convenio colectivo. Mientras estos pasos son positivos, no pusieron soluciones efectivas a las infracciones en cuestión. El aumento de la paga es una solución parcial al problema, pero no pone en evidencia las fallas en la paga por la adhesión a sus contratos de trabajo durante los catorce meses anteriores, ni pone en evidencia la falta de pago establecida por horas extra o turno nocturno. Anunciar la libertad de asociación es igualmente bienvenido, pero estar seguido de medidas mucho más inclusivas para corregir las severas infracciones que se dieron en esta área, incluyendo la reinstalación de los trabajadores despedidos ilegalmente y negociaciones de buena fe con los trabajadores del sindicato. El WRC no ha recibido ninguna comunicación de Hanesbrands con relación a esas acciones y no sabe si, más adelante, si estas acciones representan o no los primeros pasos en un esfuerzo genuino de remediación. De cualquier manera, es difícil ser optimista desde que los pasos recientes han sido acompañados de una continuidad en las violaciones subrayadas arriba.

El WRC publicará informes adicionales y/o actualizaciones de este caso si las circunstancias lo requieren.