



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**CONSORCIO DE DERECHOS DEL TRABAJADOR  
EVALUACIÓN SOBRE GILDAN DORTEX (REPÚBLICA  
DOMINICANA)**

**INFORME PROVISIONAL**

**20 de enero del 2011**

Este informe detalla provisionalmente los hallazgos determinados por el Consorcio de Derechos del Trabajador (“WRC”) con respecto a las alegaciones de violaciones a los derechos laborales cometidas por Gildan Activewear en su fábrica textil, Gildan Dortex, ubicada en Guerra, República Dominicana. Gildan Activewear, una compañía canadiense que provee prendas en blanco para varias compañías que tienen licencias universitarias, es dueña y opera la planta Gildan Dortex. Actualmente la planta emplea a aproximadamente 1,000 trabajadores.

El WRC inició su investigación sobre las prácticas laborales en Dortex en el mes de agosto del 2009 como respuesta a una queja presentada por la Federación Dominicana de Trabajadores de Zonas Francas, Industrias Diversas y de Servicios (“FEDOTRAZONAS”) donde señalaba serias violaciones a los derechos de asociación de los trabajadores. La investigación del WRC contiene una recopilación de los hechos, incluyendo entrevistas con cuarenta y cinco empleados de Dortex realizadas afuera de las instalaciones de la empresa, una revisión de una buena cantidad de evidencia documentaria, reuniones y otras comunicaciones con la gerencia de Gildan,<sup>1</sup> una verificación de la afiliación sindical llevada a cabo por la Fundación Laboral Dominicana (“FLD”), una organización dominicana no gubernamental con la cual el WRC gestionó, junto con la Fair Labor Association (“FLA”), un monitoreo permanente de los acontecimientos dentro de la fábrica desde que se recibió la queja original hasta la fecha.

Con base en esta evidencia, el WRC ha identificado violaciones serias y permanentes a los derechos de asociación de los trabajadores de Gildan. Las violaciones incluyen:

- Amenazas sistemáticas por parte de los gerentes de Gildan de despedir y colocar en la lista negra a los trabajadores, con la intención de destruir sus esfuerzos para organizar un sindicato independiente;
- Cuando estas acciones no lograron frustrar la campaña sindical, hubo colusión entre la gerencia de Gildan y una organización sindical que no representa a los intereses de los trabajadores resultando en la firma de un convenio colectivo ilegítimo para evitar una negociación con los representantes libremente elegidos por los trabajadores;
- Despidos realizados como represalia a siete afiliados al sindicato y el intento de despedir por la misma razón a uno de los líderes del sindicato, claramente basados en un pretexto.

La evidencia demuestra que las diferentes transgresiones son elementos de una sola campaña permanente por parte de Gildan para negarles a los trabajadores su derecho a ser representados por el sindicato de su elección.

---

<sup>1</sup> Estas reuniones y comunicaciones fueron sostenidas con los ejecutivos de Gildan en Montreal, no con la gerencia de Gildan Dortex. En repetidas ocasiones, Gildan se ha negado a dar una respuesta a las peticiones del WRC para llevar a cabo entrevistas con la gerencia local.

Según estos hallazgos, el WRC ha participado en un diálogo extensivo con la gerencia corporativa de Gildan con el propósito de ayudar a la compañía a que cumpla con la ley dominicana, los estándares internacionales de trabajo y los códigos de conducta aplicables. Lastimosamente, Gildan no ha tomado los pasos necesarios para remediar estas violaciones serias a los derechos de asociación y, a pesar de las acciones de remediación a las cuales se comprometió, la compañía ha seguido cometiendo violaciones adicionales.

Los hallazgos principales del WRC son los siguientes.

*Gildan coaccionó a sus trabajadores para que renunciaran al sindicato afiliado a la FEDOTRAZONAS.*

El miércoles, 5 de agosto del 2009, un grupo de trabajadores de Gildan Dortex le notificó a la gerencia de la fábrica que había establecido un sindicato. El sindicato, afiliado a la FEDOTRAZONAS, la principal federación sindical de las zonas francas en el país, se llama Sindicato de Trabajadores de la Empresa Gildan (más adelante, “FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN”).

A partir de este mismo día, la compañía convocó a reuniones a los gerentes y a los consultores externos, a los miembros fundadores del sindicato uno por uno y empezó a interrogarlos y amenazarles. Los gerentes y sus consultores informaron a los trabajadores que su decisión de organizarse implicaba que estaban intentando dañar a la compañía y que, por esta razón, eran “enemigos” de la compañía. Allí mismo se les informó que Gildan no iba a tolerar la presencia de un sindicato en la planta y que si persistían en sus actividades sindicales iban a ser despedidos. Gildan les dijo a los trabajadores que tenían que renunciar al sindicato.

En algunos casos, los gerentes no solamente amenazaron con el despido a los trabajadores, sino que también les aseguraron que no iban a encontrar otros empleos—es decir, que iban a ser colocados en una lista negra y entonces no iban a poder sostener a sus familias. En las reuniones, los gerentes de Gildan también interrogaron a los trabajadores durante mucho tiempo, exigiendo información sobre otros trabajadores que se habían involucrado en el sindicato. Al terminar cada reunión, la gerencia exigió que cada trabajador firmara una carta renunciando a su afiliación al sindicato y/o una hoja en blanco en la cual esta renuncia iba a ser redactada. A todos, o a casi todos, los veinte miembros fundadores del sindicato les obligaron a participar en este tipo de reunión y algunos de ellos tuvieron que asistir a dos o tres sesiones.

Como resultado de esta presión, una semana después de la fecha en que los trabajadores notificaron a Gildan sobre el establecimiento del sindicato, quince de sus miembros fundadores habían firmado cartas renunciando a su afiliación al sindicato, todos bajo instrucciones de los gerentes de Gildan.

Estas acciones constituyen violaciones sistemáticas y graves a los derechos de los trabajadores para afiliarse a un sindicato, libre de la interferencia de la gerencia y sin

sufrir represalias, tal como establece la ley dominicana,<sup>2</sup> las leyes internacionales,<sup>3</sup> los códigos de conducta de las universidades y el código de conducta corporativo de Gildan. Posteriormente, los hallazgos centrales del WRC fueron confirmados por el *Accordia Global Compliance Group*, una compañía contratada por ejecutivos de Gildan en Canadá.

Con base en los hallazgos, el WRC recomendó que Gildan tomara las siguientes acciones de remediación.

- exigir que los gerentes de la fábrica pararan inmediatamente su campaña de amenazas y presión hacia los trabajadores que habían formado el sindicato;
- identificar y tomar medidas disciplinarias contra los gerentes responsables de esta conducta;
- publicar una declaración para los trabajadores de la fábrica afirmando que, en adelante, respetará su derecho a la libre sindicalización;
- cooperar con un proceso de capacitación para trabajadores y gerentes sobre los derechos de asociación de los trabajadores;
- reconocer al sindicato;
- firmar un acuerdo con el sindicato asegurando un acceso razonable a la fábrica para que los representantes sindicales puedan hablar con los empleados y representar a sus miembros.

Gildan acordó tomar varias de estas acciones correctivas. Sin embargo, la única acción que el WRC pudo verificar fue la declaración de la compañía afirmando que, en adelante, respetará los derechos de asociación de los trabajadores.

Gildan también acordó, en términos generales, realizar una capacitación para sus trabajadores y gerentes sobre la libre asociación, la cual iba a ser llevada a cabo por una organización creíble y externa. Pero a pesar de los repetidos intentos del WRC de dar seguimiento a este compromiso de la compañía, Gildan nunca implementó este tipo de programa. Tampoco tomó acciones significativas de disciplina con los gerentes responsables de la campaña anti sindical—including, por reconocimiento de la compañía misma, a los altos ejecutivos en el país—ni tampoco inició un diálogo con la FEDOTRAZONAS respecto a su acceso a la fábrica.

Más importante, aunque el hecho de sacar a la luz la campaña de amenazas e intimidación de la compañía resultó en que los gerentes de Gildan dejaran de amenazar

---

<sup>2</sup> El Artículo 333 del Código de Trabajo Dominicano prohíbe a los empleadores que participen en varias prácticas que impiden los esfuerzos de los trabajadores para unirse a un sindicato. Esto incluye, entre otras, la política de la compañía de prohibir a sus trabajadores que se afilien a un sindicato; represalias hacia trabajadores como resultado de su participación en un sindicato; y el uso de la fuerza, violencia, intimidación, amenazas u otras formas de coacción hacia los trabajadores con el propósito de obstruir el ejercicio de los derechos laborales protegidos por el Código de Trabajo.

<sup>3</sup> Los Convenios 87 (Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) y 98 (El derecho de sindicación y de negociación colectiva) de la Organización Internacional de Trabajo (“OIT”), ambos ratificados por la República Dominicana requiriendo que los empleadores respeten los derechos de los trabajadores a la libre asociación y a la negociación colectiva sobre sobre los términos y condiciones del empleo.

sistemática y explícitamente a los trabajadores y de despedirlos y colocarles en la lista negra, el WRC seguía encontrando evidencias de que la compañía persistía en su interferencia con los esfuerzos de los trabajadores para organizarse.

Mientras que los empleados de Gildan perseveraban en sus esfuerzos para organizarse y la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN buscaba nuevos líderes para que tomaran los puestos de los empleados que habían renunciado debido a la coacción por parte de Gildan, la compañía seguía sometiendo a los líderes sindicales a acoso y vigilancia de sus actividades. Como discutimos abajo, Gildan también despidió a los afiliados al sindicato, ofreciendo justificaciones que el WRC considera sin fundamento.

Sin embargo, como ha sido detallado abajo, la acción más atroz que Gildan en su represión del ejercicio de los derechos de asociación llevó a cabo fue el hecho de firmar un convenio colectivo con un sindicato que no representaba a los trabajadores y que no tenía autoridad legal para negociar tal convenio. Gildan firmó un convenio colectivo con el Sindicato Autónomo de Trabajadores y Empleados de la Empresa Gildan Activewear Dominican Republic Textile Company Inc. (“SITRAGIL”), sindicato afiliado a la Central Institucional de Trabajadores Autónomos (“CITA”), una pequeña federación sindical con una reputación dudosa. Gildan firmó el convenio con base a la afirmación por parte del SITRAGIL de que este representaba a la mayoría de los trabajadores de la fábrica—una afirmación que claramente era falsa y que además Gildan nunca hizo el intento para verificar su veracidad.

*Gildan firmó un convenio colectivo con un sindicato que no representaba a los trabajadores con el propósito de bloquear los esfuerzos de los trabajadores para negociar colectivamente a través del representante de su elección.*

A principios de septiembre del 2009, menos de un mes después de que saliera a la luz la campaña de intimidación hacia la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN, y después de que quedara en evidencia que el sindicato había sobrevivido a este ataque, apareció repentinamente otra organización sindical en la fábrica. Este sindicato está afiliado a la CITA, una central que ha sido acusada por las federaciones sindicales principales del país de actuar como un cuerpo apoyado por la gerencia para eliminar la organización sindical independiente,<sup>4</sup> también conocida como sindicato “blanco” o “paralelo”. El Departamento de Estado de los EUA hizo un reporte sobre esta práctica en su último informe sobre los derechos humanos en la República Dominicana, citando a las organizaciones sin fines de lucro en la República Dominicana que decían que “las compañías rutinariamente crean sindicatos ‘blancos’ o apoyados por la compañía con el propósito de diluir el poder del sindicato de los trabajadores.”<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> La Confederación Autónoma de Sindicatos Cristianos, el Consejo Nacional de Unidad Sindical y la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos, “Balance sindical República Dominicana del año 2009.”

<sup>5</sup> Departamento de Estado de los Estados Unidos, Departamento de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo, 2009 Human Rights Report: Dominican Republic, disponible en <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2009/wha/136110.htm>

El récord de la CITA dice mucho. En el 2007, algunos trabajadores intentaron formar un sindicato afiliado a la FEDOTRAZONAS en la fábrica embotelladora “Kola Real”, ubicada en Santiago Rodríguez, una fábrica que pertenecía a San Miguel Industrias del Caribe. Los esfuerzos de los trabajadores se toparon con la resistencia y represalias ilegales por parte de los gerentes de la compañía. Un poco menos de un mes después de que la FEDOTRAZONAS quisiera iniciar una negociación colectiva con Kola Real, un sindicato afiliado a la CITA apareció repentinamente, afirmando que representaba a los trabajadores de la fábrica. Pocos días después, la gerencia de Kola Real y la CITA firmaron un convenio colectivo. La gerencia luego dijo que este convenio reemplazaba a cualquier negociación con la FEDOTRAZONAS, frustrando efectivamente los esfuerzos de los trabajadores para organizarse. Las acciones de la CITA en Dortex son muy similares a sus acciones en Kola Real.

A los ejecutivos de Gildan se les advirtió en repetidas ocasiones y por varias entidades sobre la historia de la CITA y la obligación de la compañía de asegurarse que cualquier afirmación, de parte de cualesquiera de los sindicatos, indicando que representan a una mayoría de los trabajadores tiene que ser verificada de manera independiente. La FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN escribió a Gildan instándole a que tomara precaución en la firma de un convenio con el sindicato afiliado a la CITA (más adelante, la “CITA/SITRAGIL”) dado que este no representaba a la mayoría de los trabajadores de la fábrica. El WRC, junto con el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, la FLA, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC) y la Red de Solidaridad en la Maquila (RSM) posteriormente expresaron a la compañía sus preocupaciones sobre la legitimidad del sindicato afiliado a la CITA. En una reunión con Gildan, el WRC le dejó saber a uno de sus ejecutivos su sospecha de que probablemente la gerencia de la fábrica estaba involucrada en la presencia de la CITA/SITRAGIL y que Gildan tenía la obligación de tratar con escepticismo cualquier afirmación de que la CITA/SITRAGIL representaba a la mayoría de los trabajadores.

Sin embargo, y sin informar a su personal o a ninguna de las partes interesadas, incluyendo al WRC y la FLA, la gerencia de Gildan oficialmente aceptó la afirmación de la CITA/SITRAGIL, realizada a finales de enero del 2010, de que representaba a la mayoría de los trabajadores de Gildan. Gildan no buscó ninguna verificación independiente a esta afirmación. Posteriormente, entre el 11 y el 26 de febrero del 2010, Gildan empezó a negociar un convenio colectivo con la CITA/SITRAGIL.<sup>6</sup> El convenio fue firmado el 1 de marzo del 2010.

A pesar de que Gildan sostenía una comunicación constante con el WRC y la FLA durante todo enero y febrero del 2010, la compañía no informó a ninguna de estas organizaciones sobre su decisión de reconocer a la CITA/ SITRAGIL como el único representante de los trabajadores y de iniciar las negociaciones con este—a pesar de que esta decisión tenía implicaciones significativas para los derechos de asociación de los trabajadores en la fábrica. De hecho, Gildan esperó hasta la noche del sábado 27 de

---

<sup>6</sup> Tal como fue reportado por la Fundación Laboral Dominicana con base en la revisión del acta de la negociación (ver nota de pie número 9).

febrero, después de terminar las negociaciones, y menos de 48 horas antes de firmar el convenio colectivo, para enviar un correo electrónico<sup>7</sup> al WRC y a la FLA. El hecho de esconder sus acciones hasta esta fecha aseguró que las objeciones que las organizaciones de monitoreo seguramente hubieran tenido no pudieran ser expresadas hasta que el convenio colectivo fuera un hecho.

Una implicación importante del convenio colectivo firmado entre la CITA/SITRAGIL y Gildan es que éste le permitió a Gildan decir que la compañía no podía reconocer a la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN como representante de la negociación para los trabajadores mientras el convenio estuviera vigente. En repetidas ocasiones durante los últimos diez meses, Gildan ha mencionado esta afirmación. Cabe señalar que el convenio en sí, aunque refleja algunos aumentos en la compensación de los trabajadores, es más débil que el convenio logrado por un sindicato afiliado a la FEDOTRAZONAS en la fábrica de Hanesbrands, T.O.S. Dominicana en la ciudad de Bonao—la única planta textil sindicalizada en la República Dominicana y, obviamente, el precedente para una negociación legítima en Gildan Dortex.<sup>8</sup> El convenio también incluye una provisión incriminatoria, discutida abajo, sobre los pagos que Gildan debe entregar a la CITA y a SITRAGIL.

Después del anuncio de que Gildan había firmado un convenio colectivo con la CITA/SITRAGIL, el WRC y la FLA criticaron fuertemente las acciones de Gildan y organizaron una revisión independiente sobre la afirmación de que la CITA/SITRAGIL representaba a la mayoría de los trabajadores, la cual fue llevada a cabo por la FLD. Esta organización realizó su investigación entre el 22 y el 27 de marzo del 2010 y presentó su informe final el 8 de abril.<sup>9</sup>

Con base a una revisión de los documentos relevantes y las entrevistas con los trabajadores, líderes sindicales y la gerencia, la FLD determinó que la afirmación sobre que la CITA/SITRAGIL representaba a la mayoría de los trabajadores era fraudulenta. La investigación de la FLD reveló que la gran mayoría de los afiliados a la CITA/SITRAGIL tenían carnés de afiliación que supuestamente habían sido firmados por

---

<sup>7</sup> Correo electrónico enviado por Corinne Adam de Gildan a Scott Nova del WRC y otros, en fecha 27 de febrero del 2010, 6:29 p.m.

<sup>8</sup> Por ejemplo, el convenio firmado entre Hanesbrands y FEDOTRAZONAS establece bonos de producción más altos de los que antes existían en T.O.S., contribuciones significativas de parte del empleador a una cooperativa de ahorros para los trabajadores, abierta a todos los trabajadores, y prestaciones de maternidad y educación que van más allá de la estipulación legal. En contraste, la mayoría de las prestaciones otorgadas por el convenio que están por encima del mínimo legal tratan de ocurrencias poco comunes, como por ejemplo la muerte de un empleado o su familiar, y por esta razón es un beneficio que es aplicable para pocos trabajadores, o se trata de prestaciones que son aplicables directamente a la CITA y al SITRAGIL, como por ejemplo el financiamiento del empleador de los viajes internacionales de la CITA. Hay aumentos en los salarios en ambos convenios, aunque el valor total de los aumentos para los trabajadores de producción son más grandes en el caso del convenio firmado entre Hanesbrands y la FFEDOTRAZONAS.

<sup>9</sup> Ver “Informe sobre la revisión del proceso de negociación del convenio Gildan Activewear Dominican Republic Textile Company Inc (Dortex) y SITRAGIL en la República Dominicana,” elaborado por la Fundación Laboral Dominicana, 8 de abril del 2010.

los trabajadores, pero que realmente habían sido falsificados por el sindicato. La FLD encontró que, de una muestra al azar de cincuenta trabajadores que la CITA/SITRAGIL afirmaba eran sus afiliados, treinta y uno de ellos (más del 62% del total) dijeron que nunca se habían afiliado a la CITA/SITRAGIL que tampoco habían firmado un carné de afiliación y que sus firmas tenían que haber sido falsificadas. Cinco de ellos dijeron que, de hecho, estaban afiliados a otro sindicato, la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN. Estos hallazgos son consistentes con el testimonio sustancial recolectado por el WRC, el cual también indicó que muchos de los carnés de membresía presentados por la CITA/SITRAGIL, supuestamente en nombre de los trabajadores, contenían firmas falsificadas.

En respuesta a este informe, Gildan admitió que la afirmación hecha por la CITA/SITRAGIL de que representaba a una mayoría de los trabajadores no era válida y que la compañía nunca debía haber firmado un convenio con la CITA/SITRAGIL.

La única defensa que Gildan presentó por sus acciones fue que la compañía aceptó la afirmación del sindicato de buena fe, con base en lo que pensaba era una revisión adecuada, y que por esta razón fue víctima involuntaria de las acciones fraudulentas del sindicato. Aunque el daño para los trabajadores fuera igual, esta afirmación, al ser verdadera, haría menos culpable a Gildan.

Sin embargo, la evidencia señala una conclusión contraria: que Gildan sí participó en la colusión intencional con una organización que no representaba a los trabajadores para frustrar al ejercicio de los trabajadores de sus derechos a organizarse y a negociar colectivamente.

La evidencia que apoya esta conclusión es abrumadora:

Primero, Gildan mostró, a través de amenazas sistemáticas de despido y colocación en la lista negra dirigidas a los líderes de la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN, su intensa hostilidad hacia los esfuerzos de sus empleados para organizarse y su disponibilidad para tomar medidas serias, incluyendo la violación a la ley, para frustrar la organización.

Segundo, la CITA tiene una historia establecida de colusión con otros empleadores en las mismas circunstancias, con el mismo fin y utilizando las mismas medidas. Igual que el caso de Kola Real, la CITA apareció en Gildan durante un esfuerzo organizativo que tenía el apoyo de la FEDOTRAZONAS y con fuerte resistencia por parte del empleador; poco tiempo después ésta fue reconocida por el empleador como representante exclusiva de los trabajadores y rápidamente firmaron un convenio colectivo—permitiendo al empleador decir que legalmente no podía negociar con el sindicato afiliado a la FEDOTRAZONAS. Existe evidencia de que la CITA tiene la práctica de operar en secreto con empleadores para obstruir la organización de los trabajadores que apoya la conclusión de que la CITA y Gildan han participado en el pasado en formas similares de colaboración que el caso actual.

Tercero, el momento en que la CITA aparece en Gildan Dortex sugiere que la gerencia de

la fábrica jugó un papel importante en la llegada de la CITA a la fábrica. La CITA apareció en Gildan Dortex después de que la gerencia de la planta se diera cuenta que la FEDOTRAZONAS/SITRGILDAN estaba organizando a los trabajadores y, más específicamente, poco tiempo después que quedara en evidencia que la campaña de la gerencia para destruir al sindicato había fracasado. La CITA no tenía historia en cuanto a la representación de los trabajadores en la fábrica y no existe evidencia que indique que la CITA haya participado en la organización de los trabajadores antes de finales de agosto del 2009. Además, los trabajadores dieron testimonio señalando que los organizadores de la CITA tenían acceso a grandes cantidades de dinero. Es difícil creer que la presencia de la CITA en este momento sea nada más una coincidencia. Esta secuencia de acontecimientos es común en la industria global de prendas en la cual los empleados rutinariamente responden a la organización de sus trabajadores facilitando la aparición de un sindicato alternativo e influenciado por la gerencia, con el fin de reemplazar la organización auténtica de los trabajadores y la negociación colectiva.<sup>10</sup>

Cuarto, como ya se ha discutido arriba, Gildan aceptó la afirmación de que la CITA representaba a la mayoría de los trabajadores de Gildan Dortex sin ninguna evaluación independiente de esta afirmación—algo que ya se le había advertido a la compañía que era esencial. El contraste entre la credibilidad de Gildan con respecto a la afirmación de que la CITA/SITRAGIL representaba a la mayoría de los trabajadores y su reacción a los esfuerzos organizativos de la FEDOTRAZONAS/SITRGILDAN dice mucho. Gildan sentía tanta hostilidad hacia a este último que decidió iniciar una campaña sistemática de amenazas e intimidación en el momento que este sindicato apareció en la fábrica—no solamente aprovechando una medida legal para evitar la sindicalización, sino que en repetidas ocasiones violando la ley debido a su fuerte interés por eliminar la presencia del sindicato.

Sin embargo, Gildan adoptó una postura radicalmente diferente hacia la CITA/SITRAGIL. Aunque la compañía sabía que tenía el derecho a insistir en que la CITA/SITRAGIL comprobara su mayoría a través de una revisión independiente, Gildan, por su propia admisión, no hizo más que revisar la lista de afiliados presentada por la CITA/SITRAGIL y simplemente confirmar que los trabajadores en esta lista realmente eran empleados de la fábrica.<sup>11</sup> Gildan, una compañía que menos que seis meses antes

---

<sup>10</sup> Un ejemplo reciente en Honduras es la práctica de las grandes empresas de prendas de firmar “pactos colectivos” con empleados en sus fábricas después de que los trabajadores organizaran un sindicato en las otras plantas que pertenecen a la empresa. Ver, por ejemplo, WRC, *Assessment re Rights of Association of Russell Athletic and Fruit of the Loom Employees in Honduras: Analysis of “Collective Pacts”* (19 de junio del 2009), <http://www.workersrights.org/university/memo/Russell.pdf>.

<sup>11</sup> De su propio reconocimiento, Gildan no tomó medidas para comprobar la veracidad de la afirmación de la CITA/SITRAGIL, más que contar el número de nombres presentado por el sindicato como sus afiliados y confirmar que estas personas realmente eran sus empleados. Dado que es fácil para una organización inescrupulosa saber los nombres de los trabajadores y colocar sus nombres en esta lista sin su permiso (de hecho, las acciones de la CITA/SITRAGIL demuestran la viabilidad de este tipo de fraude), la revisión de nombres obviamente fue extremadamente inadecuada para el proceso de verificación. Gildan dice que la CITA/SITRAGIL había, en las semanas antes de su afirmación a finales de enero, presentado dos afirmaciones anteriores y Gildan rechazó esta información con base en que las listas presentadas no representaban una mayoría de los empleados de Gildan. Sin embargo, esta información no les exime de

había demostrado una hostilidad intensa hacia la organización legítima, entonces aceptó, sin impugnación, la afirmación de que el sindicato representaba a la mayoría de los trabajadores, imponiendo así la misma obligación de negociar que Gildan había intentado cortar cuando la situación se trataba de un sindicato legítimo.

Quinto, la falta cometida por Gildan al no informar a sus propios empleados y tampoco a las organizaciones de monitoreo que había aceptado la afirmación hecha por la CITA de que representaba a la mayoría hasta pocas horas antes de firmar el convenio apoya aún más la conclusión que la relación entre Gildan y la CITA era calculada para reemplazar una verdadera negociación colectiva. Como hemos anotado arriba, estas organizaciones habían advertido explícitamente a Gildan de que cualquier afirmación sobre la representación de la mayoría de trabajadores tenía que ser verificada y estas habían expresado su profunda preocupación sobre la legitimidad de la CITA. Los ejecutivos de Gildan sabían que el WRC y la FLA iban a oponerse fuertemente a la decisión de la compañía de aceptar la afirmación de la CITA/SITRAGIL sin una revisión independiente y que iban a insistir en que esta revisión fuera llevada a cabo antes de negociar o firmar cualquier convenio. Gildan nunca tuvo ninguna dificultad para comunicarse con el WRC y con la FLA de manera puntual cuando quería hacerlo. La única explicación plausible para la decisión que Gildan tomó de esconder su aceptación de la CITA/SITRAGIL y de firmar un convenio en secreto es que la compañía quería firmar el convenio antes de cualquier intervención por parte de las organizaciones de monitoreo.

Sexto, la velocidad con la cual Gildan y la CITA/SITRAGIL negociaron el convenio colectivo señala colusión. Como mencionamos arriba, la negociación duró quince días. Esto en contraste al estándar en el sector de prendas en la República Dominicana (y en la industria de prendas a nivel mundial) en la cual las negociaciones sobre un primer convenio normalmente son prolongadas y polémicas. Por ejemplo, la negociación del primer convenio colectivo en la fábrica T.O.S. Dominicana de Hanesbrands duró cinco meses.

Séptimo, el convenio incluye una cláusula ilegal con respecto a la cuota sindical, el cual ofrece perspicacia valiosa sobre la naturaleza de la relación entre Gildan y la CITA/SITRAGIL. Bajo esta provisión, en vez de cobrar una cuota sindical a los afiliados de la CITA/SITRAGIL, Gildan acordó pagarle al sindicato desde su propio presupuesto. Esta práctica viola el Convenio 98 de la OIT,<sup>12</sup> porque define la relación que la CITA/SITRAGIL tiene con la compañía en términos de patrocinio en vez de

---

culpas. No tiene lógica que Gildan aceptara una lista de trabajadores que, a primera vista, falsificaba la información con respecto a la mayoría que supuestamente tenía que documentar dado que la compañía nunca hubiera reconocido la imposibilidad de montar una defensa creíble de esta decisión.

<sup>12</sup> El Convenio 98 de la OIT, Artículo 2 (“(1) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras... en su constitución, funcionamiento o administración. (2) Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador...”).

representación de los trabajadores.<sup>13</sup> Los intereses de los trabajadores y de los empleadores a veces están en conflicto. El trabajo de un sindicato legítimo es representar los intereses del primer grupo, no del segundo. Por esta razón, el sindicato legítimo busca apoyarse económicamente en sus afiliados, no en el empleador. Además, esto representa una violación al Código de Trabajo dominicano, el cual específicamente prohíbe al empleador que sostenga a un sindicato a través de medidas económicas.<sup>14</sup>

Entonces, la evidencia disponible apoya fuertemente la conclusión de que Gildan no fue una víctima ingenua e involuntaria de la representación fraudulenta de la CITA/SITRAGIL, sino su socio activo para intencionalmente privar a los trabajadores de su derecho a escoger libremente a sus representantes sindicales.

Por firmar un convenio colectivo con un sindicato que no representaba a la mayoría de los trabajadores y que no tenía autoridad legal para negociar y por haber firmado el convenio específicamente con el propósito de reemplazar una negociación colectiva con un sindicato legítimo, Gildan violó los derechos de asociación de todos los empleados de Dortex que no eran miembros de la CITA/SITRAGIL (es decir, la mayoría de los trabajadores). Bajo los estándares internacionales de trabajo, la injerencia de un empleador con la habilidad de los trabajadores para elegir libremente a sus representantes para la negociación colectiva constituye una clara violación a la libertad sindical.<sup>15</sup>

Las violaciones se pueden clasificar en dos grupos:

- Los salarios y condiciones de trabajo de los trabajadores ahora son definidos por un convenio que fue acordado, en nombre de los trabajadores, por una entidad que no representaba a los trabajadores ni a sus intereses;
- La existencia de este convenio ahora es un obstáculo significativo y constante al ejercicio de los derechos de asociación de los trabajadores porque ahora la posición de Gildan es que no puede reconocer ni negociar con otro sindicato durante el término de tres años de este convenio. Como asunto práctico, es improbable que la campaña organizativa dirigida por la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN pueda sobrevivir hasta marzo del 2013.

---

<sup>13</sup> El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha tocado el tema del conflicto de interés que surge por los subsidios directos de empleadores a las organizaciones que pretenden representar los intereses de sus empleados. Cf. OIT Comité de Libertad Sindical *Recopilación de decisiones* (2006) ¶ 874. (en el contexto de contribuciones de los empleadores a los llamados “asociaciones solidaristas,” que “las medidas [de parte de los empleadores] que tiendan a... sostener económicamente, o en otra forma, a organizaciones de trabajadores” pueden constituir una injerencia con la libertad sindical.).

<sup>14</sup> Código de Trabajo Dominicano, Artículo 333.

<sup>15</sup> Convenio 87 de la OIT, Artículo 2 (garantizando a los trabajadores “el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.” Este derecho es violado cuando un empleador o gobierno discrimina a una organización sindical en favor de otra. Ver, OIT Comité de Libertad Sindical, *Recopilación de decisiones* (2006) (“OIT CLS Recopilación”) ¶ 343 “[L]os empleadores deben evitar toda discriminación entre las organizaciones sindicales, especialmente en cuanto al reconocimiento de sus dirigentes a los fines de sus actividades legítimas.”).

Dada la severidad de su impacto (tienen la posibilidad de efectivamente destruir los derechos de asociación de los trabajadores de Gildan) y la amplitud de su impacto (afectando a todos los trabajadores que no son afiliados a la CITA/SITRAGIL), las acciones de Gildan constituyen una muy severa violación a las obligaciones laborales que tiene la compañía bajo las leyes y los códigos de conducta aplicables.

Además, contrario a la evidencia, aun en el caso que Gildan no hubiera operado en secreto con la CITA, la compañía tenía la responsabilidad de verificar de manera independiente y objetiva la afirmación sobre que la CITA/SITRAGIL representaba a la mayoría de los trabajadores antes de reconocer al sindicato como representante exclusivo de los empleados de Dortex. Cuando el hecho de tener la mayoría posibilita al sindicato para negociar un convenio laboral en nombre de todos los trabajadores, y especialmente cuando existe una competencia entre sindicatos, la afirmación de tener una mayoría debe estar sujeta a una verificación independiente y objetiva realizada por un cuerpo neutral. Este principio es apoyado por los estándares internacionales de trabajo,<sup>16</sup> las mejores prácticas en la industria de prendas para la exportación dominicana,<sup>17</sup> y los compromisos que, a finales del 2009, Gildan mismo hizo respecto a este caso con el WRC y otras partes interesadas.

*Gildan ha continuado defendiendo el convenio con el sindicato fraudulento, la CITA, a pesar de su compromiso para remediar las violaciones a la libertad sindical.*

El WRC ha participado en un diálogo extensivo con Gildan para presionar a la compañía a que remedie sus violaciones a los derechos de asociación de los trabajadores. Junto con la FLA y la RSM, ha habido una comunicación constante, pero esta no ha resultado en que Gildan haga la remediación necesaria. La mayoría de nuestra participación se ha enfocado en la remediación de las violaciones a la libertad sindical de los trabajadores resultadas del convenio ilegal entre Gildan y la CITA/SITRAGIL. Central a estas comunicaciones, el WRC ha instado a Gildan a desautorizar el convenio fraudulento con base en el hecho que la CITA/SITRAGIL no tenía la autoridad legal para negociar como representante exclusivo de los trabajadores de Gildan Dortex y por esta razón el convenio, en sí, es inválido.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Ver, por ejemplo, OIT CLS Recopilación ¶¶ 959 (recomendando “una verificación *objetiva* de cualquier solicitud de un sindicato que afirme representar a la mayoría de los trabajadores de la empresa, a condición de que la solicitud les parezca plausible.” (el énfasis ha sido agregado)), 967 (“La determinación de las organizaciones susceptibles de firmar solas los convenios colectivos debería efectuarse, pues, atendiendo a un criterio doble: el de la representatividad y el de la independencia. Según el Comité, las organizaciones que reúnan estos criterios deberían ser declaradas como tales por un órgano que ofrezca todas las garantías de independencia y de objetividad.”).

<sup>17</sup> Ver, por ejemplo, WRC, *Update: Breakthrough at TOS Dominicana* (memorando con fecha 19 de agosto del 2008) (citando “una verificación de la mayoría del sindicato que finalmente resultó en... negociaciones que culminaron en el [primer] convenio sindical”), <http://www.workersrights.org/university/memo/081908.html>.

<sup>18</sup> Bajo la ley dominicana, un convenio colectivo que es aplicable a todos los empleados en el lugar de trabajo solamente puede ser negociado por un sindicato que representa a la mayoría de ellos. El Artículo 107 del Código de Trabajo dominicano (“Un sindicato, tanto de empleadores como de trabajadores, sólo puede celebrar convenios colectivos de condiciones de trabajo si es representante autorizado de los

En varias ocasiones, Gildan ha reconocido ante el WRC y la FLA que la CITA/SITRAGIL no estaba apoyada por la mayoría de los trabajadores—la premisa básica para un convenio colectivo válido—y acepta que el convenio debe ser anulado. Sin embargo, la compañía no quiere desautorizar en forma unilateral al convenio, insistiendo que es ilegal tomar esta acción. A cambio, Gildan se ha comprometido a hacer un esfuerzo coordinado para desligarse del convenio, obteniendo el consentimiento de la CITA/SITRAGIL o a través de una acción legal y de minimizar el impacto que el convenio tenga sobre los trabajadores a través del no reconocimiento de elementos que indican que la CITA/SITRAGIL es el representante de los trabajadores.

La compañía ha tomado varias acciones que violan este compromiso:

Un ejemplo importante de la falta cometida por Gildan al actuar de buena fe es la presentación que la compañía hizo en la corte, cuando la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN presentó una demanda para suspender el convenio colectivo. Aunque la compañía informó al WRC y a la FLA que no iba a defender el convenio en la corte, esto es lo que hizo. Los archivos de la corte demuestran que los asesores legales de Gildan en la República Dominicana, José Cruz Campillo y Marcos Pena, argumentaron en una audiencia respecto a la demanda llevada a cabo el 10 de mayo del 2010 que el convenio era inválido porque era “improcedente, mal fundada y carente de base legal que la sustente.” Los representantes de Gildan defendieron el proceso para firmar el convenio con la CITA y dijeron que este no debe ser suspendido porque “la suspensión del convenio colectivo causaría un daño y una perturbación a los 941 trabajadores” de la planta Dortex y que el “clima laboral en la empresa se alteraría de aceptarse tan aberrante pedimento.”<sup>19</sup>

Hace poco, en una demanda presentada por la CITA/SITRAGIL que busca la aplicación del convenio, los abogados de Gildan no tomaron los pasos necesarios para que la corte pudiera considerar el informe de la FLD como evidencia relevante, a pesar de tener bastante oportunidad y forma de hacerlo. Aparentemente Gildan tampoco hizo ningún esfuerzo para presentar otra evidencia del fraude subyacente a la afirmación de que la CITA/SITRAGIL representaba a la mayoría de los trabajadores. Aunque el WRC aún no ha tenido la oportunidad de revisar todos los documentos de este caso que fue concluido hace poco, una revisión de la decisión del juez y consultas con los expertos en derecho laboral local dejan poca duda que Gildan actuó de mala fe.

---

empleadores o de los trabajadores cuyos intereses profesionales afecta el convenio colectivo, de conformidad con los Artículos 108, 109, 110 y 111., y el Artículo 109 (“El sindicato de trabajadores está autorizado para representar a los intereses profesionales de todos los trabajadores de una empresa, siempre que el sindicato cuente entre sus miembros con la mayoría absoluta de dichos trabajadores..”). Principios similares son aplicables bajo la ley laboral de los Estados Unidos, *Ver, por ejemplo, Int'l Ladies Garment Workers Union v. NLRB (Bernhard-Altmann Texas Corp.)*, 366 U.S. 731, 735 (1961) (defensa, en un caso en el cual el convenio colectivo fue obtenido a través de una falsa afirmación de una mayoría, la Junta de Trabajo “ordenó [...] [al] empleador la retención de todo reconocimiento del sindicato y de cesar el reconocimiento a todo lo acordado con el sindicato.”)

<sup>19</sup> *Sitragildan versus Gildan Active Wear y Sitragil*, 655-10-00051, Corte Laboral del Distrito Judicial de Santo Domingo, (31 de mayo del 2010).

Las acciones de Gildan tampoco han sido consistentes respecto a su compromiso con el no reconocimiento de ciertos aspectos del convenio. Por un lado, Gildan no hizo los pagos en efectivo a la CITA/SITRAGIL y ha, de alguna manera, dejado de validar las pretensiones representacionales de la CITA/SITRAGIL. Por otro lado, en varios momentos Gildan ha tratado a la CITA/SITRAGIL como si fuera el representante elegido por los trabajadores. Por ejemplo, el 12 de agosto del 2010, la CITA/SITRAGIL tuvo la oportunidad de distribuir útiles escolares a los trabajadores de la fábrica y de promover esta distribución a través de un lugar para anuncios que solamente es accesible con el permiso de la gerencia. El uso de los recursos de la fábrica indica que la CITA/SITRAGIL recibió apoyo de la gerencia en esta actividad. En otra ocasión, la gerencia de la fábrica, en un intento por justificar la redistribución unilateral de los días de vacación en diciembre del 2010, citó una discusión con la CITA/SITRAGIL como evidencia de que la compañía avisó con suficiente tiempo a los trabajadores sobre esta decisión, tratando de esta manera a la CITA/SITRAGIL como al representante legítimo de los empleados de Dortex.

Hace poco, la compañía utilizó el convenio ilegítimo para justificar su no cooperación con el esfuerzo del WRC y la FLA para verificar la afirmación de la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN de que este representa a la mayoría de los trabajadores en Dortex. En noviembre del 2010, Gildan acordó cooperar con este proceso,<sup>20</sup> pero la compañía luego rescindió su compromiso. Gildan dice que el hecho de revertir su posición es justificada debido a que el convenio con la CITA/SITRAGIL le prohíbe a Gildan negociar con la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN. Su afirmación es falsa por varias razones. Primero, aun si el convenio con la CITA/SITRAGIL fuera válido, no habría impedimento legal para que Gildan cooperara con una revisión independiente y privada de la afirmación que otro sindicato ahora representa a la mayoría de los trabajadores—es una realidad que Gildan reconoció implícitamente cuando inicialmente acordó cooperar con el proceso. Segundo, esta determinación no solamente es relevante para una negociación colectiva. Si la afirmación de que este sindicato representa a la mayoría de los trabajadores es válida, su confirmación pública de alguna manera aliviaría el impacto sicológico corrosivo del convenio colectivo ilegítimo, dándoles a los trabajadores alguna esperanza de que su sindicato, al final, podrá representarles de manera activa.

Las acciones de Gildan con respecto al convenio desde el momento en que su ilegitimidad saliera a la luz no han constituido un esfuerzo de buena fe para aliviar el daño causado por este convenio.

#### *El despido de los trabajadores afilados a la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN*

Gildan ha despedido a siete trabajadores como represalia por sus actividades sindicales y,

---

<sup>20</sup> Como le fue reportado al WRC por la FLA, organización que ha tenido comunicación directa con Gildan sobre el proceso de verificación.

con esta misma motivación, ha buscado la autorización del gobierno para despedir a uno de los líderes del sindicato.

Un activista sindical fue despedido en noviembre del 2009 después de colocar una sugerencia en el buzón de sugerencias anónimas. Recientemente, la compañía despidió a seis afiliados más y ha iniciado el procedimiento para despedir a una séptima persona después de una disputa sobre la política de la compañía en relación a las vacaciones navideñas.

El 22 de noviembre del 2009, Nelson Concepción, un afiliado activo de la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN, fue despedido bajo circunstancias que indican que existía una motivación antisindical. El Sr. Concepción antes era miembro de la CITA/SITRAGIL, pero renunció a su afiliación y se afilió a la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN porque, según informa esta persona, le convencieron que la CITA/SITRAGIL estaba recibiendo apoyo económico por parte de la compañía y estaba usando medidas deshonestas para afiliar a los trabajadores. Pocos días antes de su despido, el Sr. Concepción había expresado su opinión en una presentación de la compañía sobre las prácticas de Gildan con respecto a una licencia por cuestiones de salud. Esta persona también fue criticada por la gerencia por haber usado una computadora de la compañía para escribir una breve queja para luego depositarla en el buzón de sugerencias anónimas que mantiene la fábrica. El día de su despido, según su testimonio, recibió una llamada anónima donde le dijeron que debe “tener cuidado” porque la compañía estaba queriendo despedirle debido a sus actividades sindicales.

Aunque la gerencia informó al Sr. Concepción en el momento de su despido que ya no necesitaba a alguien en su puesto (es decir, estaba siendo suspendido debido a una falta de trabajo), ningún otro trabajador fue despedido este día y, según el testimonio de los trabajadores que seguían empleados por la planta, rápidamente fue reemplazado. El 3 de febrero del 2010, Gildan, respondiendo a una pregunta del WRC dijo que el Sr. Concepción fue despedido con base a su récord disciplinario; esta no fue la razón que le dieron al trabajador. Posteriormente, Gildan no respondió a las peticiones del WRC de obtener acceso a los archivos de personal, necesarios para comprobar la veracidad de la afirmación de la compañía. Entonces el WRC concluyó que la razón de su despido fue por represalia y recomendó el reinstalo del Sr. Concepción, con el pago de sus salarios caídos desde la fecha de su despido. Hasta la fecha la compañía no ha querido reinstalar al Sr. Concepción.

En diciembre del 2010, Gildan despidió a seis miembros de la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN, en medio de una disputa sobre la política de la compañía respecto a las vacaciones navideñas. Según la ley dominicana, los trabajadores tienen derecho a dos semanas consecutivas (catorce días) de vacación durante las fiestas navideñas.<sup>21</sup> A finales del 2010, la gerencia de la fábrica anunció que los trabajadores

---

<sup>21</sup> Código de Trabajo de la República Dominicana, Artículo 177. Los trabajadores tienen el derecho a 14 días de vacaciones pagadas si han trabajado con la compañía durante 1 a 5 años y 18 días de vacación

solo iban a recibir siete u ocho días de vacación (dependiendo del turno de cada trabajador) durante el periodo navideño y que la semana faltante podrían tomarla en una fecha aún no especificada. Según la ley, la modificación de los días de vacación solamente puede ocurrir con el consentimiento de los trabajadores, expresado por cada individuo o de manera colectiva.<sup>22</sup> Gildan informó a la CITA/SITRAGIL el 25 de noviembre del 2010 sobre el horario navideño, tratando a la CITA/SITRAGIL como si fuera el representante legítimo de todos los trabajadores.<sup>23</sup> Según el testimonio de los trabajadores, las acciones de la compañía resultaron en consternación por parte del personal.

El 28 de noviembre del 2010, un trabajador del departamento de tejido que es líder de la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN, Julio Cesar Parra, les dijo a sus supervisores que quería hablar del tema de las vacaciones con el departamento de recursos humanos. Aunque al principio su petición fue rechazada, persistió y finalmente un oficial de recursos humanos llegó a hablar con él. En ese momento, la mayoría de los trabajadores de este departamento se acercaron para escuchar la conversación. Después de unos minutos, les ordenaron a los trabajadores que regresaran a sus estaciones de trabajo, y ellos cumplieron. Según un informe interno de la gerencia, la reunión duró veinte minutos.

Gildan determinó que el incidente fue un paro de trabajo ilegal y despidió a siete de los trabajadores que participaron en la breve reunión, seis de los cuales son miembros de la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN. Gildan también ha buscado el permiso de los juzgados de trabajo para poder despedir al Sr. Parra (este permiso es necesario en su caso porque, como miembro de la junta directiva del sindicato, no puede ser despedido sin autorización previa de parte del tribunal).

Con base en la evidencia que el WRC ha revisado, incluyendo testimonios de muchos de los trabajadores del departamento de tejido, comunicaciones internas e informes de productividad de la compañía, el WRC concluyó que los despidos de los sindicalistas y el intento de despedir al Sr. Parra fueron realizados como represalia y que la justificación citada por la compañía, el supuesto paro de trabajo, es un pretexto. Esta conclusión está basada en lo siguiente:

- En los días anteriores a los despidos, los líderes de la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN habían hablado abiertamente, criticando las acciones de la compañía con respecto a las vacaciones y habían exigido que la gerencia revocara su decisión unilateral y que discutiera el tema con los representantes de los trabajadores. Gildan sabía muy bien el papel que el sindicato estaba jugando, dándole voz a la oposición de los trabajadores a las acciones de la gerencia.

---

después de 5 años de servicio. La vacación puede ser dividida en dos períodos de tiempo si existe un acuerdo entre los trabajadores y el empleador, pero en ningún caso pueden ser menos de una semana.

<sup>22</sup> Ibídem.

<sup>23</sup> Ver “Acta de la reunión SITRAGIL” (25 de noviembre del 2010) y un memorando del SITRAGIL a Vileika Ramírez (26 de noviembre del 2010).

- En la misma semana de los despidos, Gildan le informó al WRC que iba a rescindir su compromiso para cooperar con una verificación del WRC y la FLA para verificar si la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN representaba a la mayoría de los trabajadores, lo cual indica que la posición de la compañía con respecto a la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN se había vuelto más dura.
- No hay evidencia que indique que la reunión en el departamento de tejido fuera un paro de trabajo; toda la evidencia creíble indica que fue una reunión espontánea y breve para que los trabajadores pudieran hablar sobre sus preocupaciones con respecto a las vacaciones.
- Todos los trabajadores que posteriormente fueron despedidos habían regresado a sus máquinas cuando los gerentes les ordenaron hacerlo.
- Entre los trabajadores que participaron en esta breve reunión se incluye a personas que eran miembros de ambos sindicatos y un número significativo de trabajadores no afiliados; sin embargo, de los ocho trabajadores que Gildan despidió o intentó despedir, siete (88%) eran afiliados a la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN.
- Las acciones disciplinarias de Gildan en este caso reflejan un doble estándar: contrastan fuertemente con el trato permisivo de la compañía hacia las violaciones de la política corporativa, cometidas por la alta gerencia, las cuales son infinitamente más serias que los hechos de los cuales fueron acusados el Sr. Parra y los otros trabajadores despedidos.
- Gildan hizo afirmaciones que, obviamente, eran falsas en defensa de sus acciones contra el Sr. Parra y los trabajadores despedidos. Por ejemplo, la compañía le dijo al juzgado de trabajo que el “paro de trabajo” que duró veinte minutos el día 28 de noviembre, involucrando a treinta trabajadores, le costó a la compañía un poco menos de un millón de pesos (aproximadamente \$26,000). Si esta reunión iniciada por el Sr. Parra realmente hubiese dañado la productividad del departamento, las posibles pérdidas, dada la brevedad de la reunión, hubieran sido una pequeña fracción de esta cantidad (menos de diez horas de trabajo, en total, perdidas). Sin embargo, un informe sobre la productividad para el mes, publicado por la gerencia, demuestra que la semana en la que ocurrió la reunión fue *más productiva*, en su conjunto, que el mes entero. La afirmación de Gildan no solamente fue descabellada, sino demostrablemente falsa, con base en los archivos de producción de la compañía misma.

El WRC pidió que Gildan reinstalara a los trabajadores despedidos, con el pago de sus salarios caídos, y que cesaran sus esfuerzos para despedir al Sr. Parra. La compañía se ha negado a hacerlo.

#### *Conclusiones y recomendaciones adicionales*

La evidencia demuestra que Gildan ha sistemática y repetidamente violado los derechos de asociación de sus empleados en la fábrica Dortex, haciendo lo siguiente:

- Llevando a cabo una campaña de amenazas e intimidación en la cual ha buscado parar la organización de la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN y eliminar al sindicato de la fábrica;
- Reconociendo a un sindicato como representante negociador de todos los trabajadores de Dortex cuando este sindicato no representaba a la mayoría de ellos, evitando que una revisión independiente sacara a la luz que la afirmación referida a que este sindicato representaba a la mayoría era fraudulenta;
- Escondiendo—a los trabajadores, de la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN y del WRC y la FLA—su decisión de reconocer a la CITA/SITRAGIL como el sindicato que representaba a la mayoría e iniciar negociaciones con éste para evadir la presión para realizar una revisión independiente la cual se hubiera realizado si sus acciones se hubieran descubierto;
- Firmando un convenio colectivo con la CITA/SITRAGIL, sabiendo que no tenía autoridad para firmar este tipo de convenio, reemplazando así una negociación colectiva y socavando el esfuerzo organizativo de la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN;
- Después que la ilegitimad del convenio fuera conocida, negándose a realizar un esfuerzo de buena fe para desligarse del convenio y así minimizar el impacto que este pudiera tener sobre los trabajadores de Dortex;
- Negándose a cooperar con una revisión independiente respecto a la afirmación hecha por la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN de que representaba a la mayoría de los trabajadores, una medida adicional para prevenir que los trabajadores obtuvieran libremente su representación sindical;
- Despidiendo a sus trabajadores como represalia por haber ejercido sus derechos de asociación;
- Negándose, en varios momentos, a asumir un compromisos de buena fe para llevar a cabo una remediación significativa de las violaciones a los derechos de asociación de sus empleados;
- En todas las acciones mencionadas arriba, llevando a cabo una campaña durante dieciocho meses de represalias antisindicales y subterfugio legal, diseñadas para negarles a los empleados de Gildan Dortex su derecho a escoger a su propio representante sindical y participar en una negociación colectiva legítima.

Por esta razón, Gildan viola los códigos de conducta de las universidades y seguirá estando en violación hasta que restaure los derechos de asociación de sus empleados. Esto requiere que Gildan coopere con la verificación de la afirmación hecha por la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN de que ésta representa a la mayoría de los trabajadores, que haga un compromiso para negociar con la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN en el caso que esta afirmación sea verificada y dar seguimiento a este compromiso. Las primeras dos acciones deben ser llevadas a cabo inmediatamente. Gildan también debe rápidamente implementar las otras acciones de remediación propuestas anteriormente por el WRC, tal como han sido resumidas en este documento—es más urgente aún el reinstalo de los sindicalistas que la compañía despidió ilegalmente.

Es crucial enfatizar que la existencia del convenio fraudulento no es una excusa ni justificación justificable para seguir negándose a realizar un proceso de remediación. El convenio es un problema que Gildan mismo creó y si la existencia del convenio es un obstáculo insuperable para llegar a una remediación completa, entonces Gildan tiene que asumir las consecuencias, incluyendo sanciones apropiadas de sus socios empresariales en el sector de prendas universitarias y por parte de la FLA. De hecho, no es muy probable que el convenio sea una barrera insuperable. Gildan tiene varias formas en las que puede liberarse, incluyendo los esfuerzos sinceros de persuadir a la CITA/SITRAGIL a rescindir de su posición, el uso de sus amplios recursos legales para hacer un esfuerzo honesto para suspender o anular el convenio en las cortes dominicanas, o simplemente dejando el convenio y defendiéndose ante cualquier riesgo legal que pudiera ocurrir.

En este momento, el obstáculo fundamental para una remediación efectiva es que Gildan no tiene incentivo para tomar los pasos necesarios para desligarse del convenio con la CITA/SITRAGIL. Mientras exista el convenio, Gildan espera poder usarlo—tal como lo está haciendo actualmente—para justificar su negación a tomar los pasos hacia el reconocimiento de la FEDOTRAZONAS/SITRAGILDAN como el representante de los trabajadores. Al mismo tiempo, cuando insiste que no puede hacer nada legalmente, Gildan ha, hasta la fecha evadido una sanción significativa de parte de sus socios empresariales y de la FLA. Creemos que la única forma de corregir este problema y darle a Gildan un incentivo significativo para tomar la acción correcta es que las organizaciones de monitoreo, los socios empresariales de Gildan y las partes interesadas de la comunidad de derechos laborales utilicen las medidas apropiadas que tienen a su disposibilidad para imponerle algún castigo a Gildan—a no ser de que la compañía corrija las violaciones que ha cometido.