



Reporte de investigación

Caso de la fábrica F&D

PRESENTADO POR EL GRUPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE EL SALVADOR

A SOLICITUD DE LA ASOCIACIÓN POR EL TRABAJO JUSTO

**SAN SALVADOR, EL SALVADOR,
Febrero-Marzo 2012**

INDÍCE

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS	3
I CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN	4
II METODOLOGÍA	6
<i>A. Planificación e indagación externa a la fábrica</i>	6
<i>B. Visita presencial en las instalaciones de la fábrica</i>	6
III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
1. <i>DERECHOS A LAS VACACIONES Y AGUINALDO</i>	9
2. <i>PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL</i>	10
3. <i>OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMOS</i>	11
4. <i>SISTEMA DISCIPLINARIO</i>	12
5. <i>ABUSO VERBAL</i>	14
6. <i>REGISTROS CORPORALES</i>	15
7. <i>INFORMACIÓN SOBRE LOS ESTÁNDARES DE HBI</i>	16
8. <i>CANAL DE COMUNICACIÓN PARA REPORTAR INCUMPLIMIENTOS A HBI</i>	16
9. <i>SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL</i>	16
10. <i>LIBERTAD SINDICAL</i>	17
11. <i>SUSPENSIÓN DE LABORES ENERO 2011</i>	21
12. <i>PAGO DE HORAS EXTRAS A TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO</i>	21
IV ACCIONES DE REMEDIACIÓN	21
V ANEXOS	26

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

IEM	Monitoreo Externo Independiente (IEM, por sus siglas en inglés)
FLA	Asociación por un Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés)
FESS	Federación Sindical de El Salvador
HBI	Hanesbrands Inc
GMIES	Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador
SITS	Sindicato de la Industria Textil y Actividades Conexas y Similares
STEF&D	Sindicato de Trabajadores de la Empresa F&D
UMO	Unidad de Mantenimiento del Orden
PNC	Policía Nacional Civil
FESPAD	Fundación de Estudio para la Aplicación del Derecho
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
AFP	Administradora de Fondos de Pensiones
CALMA	Centro de Apoyo a la Lactancia Materna

I CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

La fábrica textil F&D se encuentra ubicada en el edificio número 8 de la Zona Franca de San Marcos del municipio del mismo nombre, departamento de San Salvador. La principal actividad es la producción y exportación de ropa. La fábrica confecciona ropa exclusivamente para la compañía Hanesbrands Inc (HBI). Posee una fuerza laboral de 813 trabajadores aproximadamente, en su mayoría mujeres.

En diciembre de 2010, el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) por solicitud de la Asociación por un Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) realizó un monitoreo externo independiente (IEM). En esta oportunidad se señalaron una serie de incumplimientos al Código de Conducta de la FLA así como a la legislación laboral nacional y convenios internacionales en materia de libertad sindical. Entre los principales hallazgos vale resaltar las anomalías en el pago de vacaciones, aguinaldo, seguridad social y horas extras; irregularidades en el otorgamiento de préstamos personales a los trabajadores; evidencias de abuso verbal; registros corporales inadecuados, entre otros. Sin embargo uno de los hallazgos más sensibles se refiere al libre ejercicio de la libertad sindical. Frente a estos hallazgos, la fábrica y HBI plantearon un plan de remediación así como un cronograma de trabajo para su implementación. Las medidas adoptadas como parte de este plan fueron reportadas a la FLA.

En F&D existen dos sindicatos legalmente constituidos: uno de industria y otro de empresa. El primero se denomina Sindicato de la Industria Textil y Actividades Conexas y Similares (SITS), seccional F&D que además se encuentra agremiado a la Federación Sindical de El Salvador (FESS). El segundo, y el de más reciente conformación, se denomina Sindicato de Trabajadores de la Empresa F&D (STEF&D). No se tiene información específica del número de trabajadores afiliados a cada una de las organizaciones sindicales ya que los directivos sindicales de ambas organizaciones prefieren mantener en confidencialidad el número exacto de sus miembros.

Esta fábrica se ha caracterizado por constantes conflictos entre los representantes de SITS y la gerencia, lo cuales han tenido cobertura mediática.

En febrero de 2011, trabajadores de la empresa F&D afiliados al SITS utilizaron el mecanismo de Queja de Terceros que dispone la FLA. En esta oportunidad alegaron la violación del Código de Conducta y de las pautas de cumplimiento de la FLA con respecto al pago de salarios y beneficios, compensación de horas extras y libertad de asociación.

En junio de 2011, la FLA emitió un informe de seguimiento a los hallazgos señalados por GMIES en el IEM de diciembre de 2010 y a la Queja de Terceros de febrero de 2011.

En septiembre de 2011, varios trabajadores afiliados a SITS realizaron una manifestación en la entrada principal de la Zona Franca de San Marcos para exigir el reinstalo de trabajadores organizados que habían sido despedidos en razón de su afiliación sindical. En esta oportunidad la organización de trabajadores fue apoyada por representantes de la FESS.¹

El 1 de diciembre de 2011 miembros afiliados a SITS iniciaron otro paro de labores como medida de protesta contra la dirección de la empresa. Según las entrevistas realizadas con las directivas de SITS en

¹ La Prensa Gráfica. Nota periodística del 26 de septiembre de 2011 disponible en <http://www.laprensagrafica.com/el-salvador/social/220159-empleados-zona-franca-san-marcos-exigen-reinstalo-de-trabajadores.html>

esa oportunidad las demandas eran: cese de los hostigamientos y amenazas; reinstalo de un afiliado; el pago del séptimo correspondiente a la semana del 26 de septiembre, por la participación en una actividad sindical. En esta oportunidad líderes y lideresas de otras seccionales del mismo sindicato de industria, así como representantes de la FESS dieron apoyo a los trabajadores organizados. La protesta duró 7 días y afectó el ingreso de trabajadores a la zona franca además del acceso del transporte de carga.

Varios medios dieron cobertura al conflicto laboral. Por ejemplo, la Prensa Gráfica destacó en una nota periodística que²:

“[...] empleados de tres fábricas de la Zona Franca de San Marcos, agremiados a la Federación Sindical de El Salvador (FESS) bloquean el acceso del transporte de carga a la zona como medida de protesta en contra de las direcciones de las empresas.

Alejandro Ramos, representante de los trabajadores, asegura que las jefaturas han amenazado de muerte y acosado con armas cortopunzantes a los que se encuentran agremiados a los sindicatos que existen en las fábricas.

Los manifestantes piden al Ministerio de Trabajo (MTPS) tomar cartas en el asunto, asegurando que la problemática fue presentada a la entidad desde octubre anterior”.

En esta oportunidad intervinieron agentes de la Unidad de Mantenimiento del Orden (UMO) de la Policía Nacional Civil (PNC) para dispersar la manifestación. La situación de confrontación puso en peligro la integridad física y la vida de los manifestantes, del grupo de trabajadores que confrontó con éstos, así como del resto de trabajadores que laboran en la Zona Franca de San Marcos.

En este contexto, la FLA requirió a GMIES una verificación de la implementación del plan de remediación, de los avances en la resolución de la Queja de Terceros, así como una investigación especial sobre la situación laboral en la fábrica F&D. Este reporte es producto de la investigación que GMIES realizó y es una síntesis de los hallazgos verificados más una propuesta de acciones correctivas.

5

² La Prensa Gráfica. Nota periodística del 1 de diciembre de 2011 disponible en <http://m.laprensagrafica.com/2011/12/01/sindicalistas-bloquean-ingreso-de-materia-prima-a-tres-empresas-en-san-marcos/>

II METODOLOGÍA

GMIES inició la investigación el 16 de febrero de 2012. Fue necesario definir una metodología y un plan de trabajo. El proceso de recolección de insumos se dividió en dos fases: la primera, fue la planificación y la indagación externa a la fábrica; y la segunda una visita presencial en las instalaciones de F&D. Las actividades desarrolladas en ambas fases, se detallan a continuación:

A. PLANIFICACIÓN E INDAGACIÓN EXTERNA A LA FÁBRICA.

Esta consistió en el análisis del plan de remediación implementado por la fábrica, del informe preliminar de la FLA relativo a la Queja de Terceros planteada por los trabajadores afiliados a SITS, así como del informe emitido por el Director de *Global Labor and NGO Relations* de HBI, en relación al seguimiento dado por la marca a la Queja de Terceros y, finalmente una investigación documental de fuentes periodísticas que han dado cobertura a la situación laboral en F&D.

Durante este tiempo GMIES indagó y recibió datos de personas que trabajaron en F&D para conocer hechos específicos alegados en la Queja de Terceros y de nuevos hechos denunciados durante la visita presencial en la fábrica.

Es importante señalar que en esta fase también se incluyen entrevistas con un representante de HBI, abogados de la Fundación para el Estudio y Aplicación del Derecho (FESPAD) quienes supuestamente brindan asesoría y acompañamiento jurídico a uno de los sindicatos; así como entrevistas con trabajadores que han sido supuestamente despedidos en razón de su afiliación sindical.

B. VISITA PRESENCIAL EN LAS INSTALACIONES DE LA FÁBRICA

La segunda fase consistió en realizar una visita en las instalaciones de la fábrica, incluyendo las actividades que una auditoría requiere:

1. Entrevistas con trabajadores;
2. Entrevistas con la gerencia;
3. Revisión documental;
4. Inspección visual.

Se realizó una reunión preliminar con la gerencia de F&D para explicar el propósito del proceso de investigación, la metodología y el plan de trabajo.

La visita presencial duró tres días, el 23, 24 de febrero y el 2 de marzo de 2012. En total se entrevistaron 68 trabajadores, según se detalla a continuación:

Trabajadores regulares, mujeres embarazadas y mujeres que estuvieron en período de lactancia en septiembre de 2011	54
Directivos sindicales	12
Supervisores	2

El número de trabajadores entrevistados representa el 8.47% de la fuerza laboral. El 74% de la muestra se conformó por mujeres y el 26% restante por hombres; 56 trabajadores se entrevistaron de manera individual y se realizaron dos entrevistas grupales con líderes y lideresas de ambas organizaciones sindicales legalmente constituidas dentro de la fábrica.

Para la selección de la muestra se tomaron los siguientes criterios: entrevistar a un porcentaje representativo de la fuerza laboral, por lo que la mayoría de las personas deberían ser mujeres; trabajadores de nuevo y antiguo ingreso. Además para GMIES era indispensable entrevistar a directivos sindicales de ambas organizaciones de trabajadores a fin de conocer las facilidades u obstáculos que enfrentan para el libre ejercicio de la libertad sindical.

Personas pertenecientes a todas las áreas de la fábrica fueron entrevistadas, incluyendo supervisores; mujeres embarazadas y mujeres lactantes.

También se realizó una inspección visual en las instalaciones de la fábrica que incluyó todas las áreas de trabajo con el propósito de verificar los puntos observados en la auditoría de 2010 en temas de higiene y seguridad ocupacional.

Finalmente, en la revisión documental, la información analizada fue la siguiente:

DOCUMENTOS
1. Planillas de vacaciones colectivas de 2011.
2. Planillas de aguinaldo de 2011.
3. Políticas y procedimientos sobre compensación.
4. Autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) para la modalidad de vacaciones colectivas.
5. Registro de marcación del período de vacaciones 2011.
6. Planillas de cotizaciones al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y a la Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) desde enero de 2011 a enero de 2012.
7. Boleta de pago de trabajadores con préstamos personales otorgados por la fábrica (muestra de 10 casos correspondientes a 2011)
8. Política y procedimiento del sistema disciplinario y sancionatorio.
9. Muestra de expedientes de trabajadores sancionados durante enero de 2011 a enero de 2012.
10. Reglamento Interno de la empresa (acápites relativos a la disciplina).
11. Registro electrónico de quejas de la oficina de Relaciones laborales.
12. Resultados de las encuestas del clima laboral 2011.
13. Documentación de las campañas informativas, charlas y capacitaciones en los temas objeto de la auditoría.
14. Documentación sobre el cambio de la metodología para la implementación de registros corporales.
15. Controles de mantenimiento de los botiquines de primeros auxilios.
16. Actas de reuniones sostenidas entre el sindicato y la patronal en la sede de MTPS.
17. Comprobante del pago de salarios por los días no laborados en la suspensión de labores de 2011.
18. Resoluciones del MTPS sobre la suspensión de labores de 2011.
19. Expedientes personales de directivos sindicales.
20. Actas de inspecciones especiales y programadas del MTPS en 2011.
21. Muestra de los controles diarios de producción.
22. Planilla de salarios de junio de 2011 a febrero de 2012.
23. Registros de marcaciones de entrada y de salida.

24. Listado de trabajadores de nuevo ingreso.
25. Carta de renuncia de un directivo sindical en el 2011.
26. Control de permisos sindicales otorgados a directivas de SITS.
27. Procedimiento para cálculos de vacaciones y pago de aguinaldos.
28. Actas del proceso de negociación entre SITS y la gerencia.
29. Reporte del Instituto de Medicina Legal sobre lesiones provocadas en directivas de SITS.
30. Denuncia interpuesta ante la Fiscalía General de la República por agresiones provocadas a directivas de SITS.
31. Copia de acta de audiencia inicial en contra del encargado de relaciones laborales de F&D por el delito de amenazas.
32. Denuncias ante la PNC por agresiones contra directivas de SITS y hurto de sus pertenencias.
33. Incapacidad de directiva sindical por lesiones provocadas por ataque en su contra.

El período de la revisión documental fue desde la auditoría anterior (diciembre de 2010) a la fecha.

Los hallazgos y conclusiones que se presentan a continuación son el resultado de la triangulación y el cruce de información obtenida a lo largo de las fases que componen la investigación.

III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. DERECHOS A LAS VACACIONES Y AGUINALDO

- **Hallazgo(s) inicial(es) en monitoreo externo independiente de diciembre 2010**

1.1) Aguinaldos e indemnizaciones no se calculan con base al promedio de salarios de los últimos 6 meses.

1.2) La empresa no otorga la hora diaria de lactancia a aquellas trabajadoras que amamantan a sus bebés recién nacidos.

1.3) No hay evidencia documental de que la fábrica pague las vacaciones sobre el promedio de salarios de los últimos 6 meses. Además, la fábrica paga las vacaciones pero no otorga el tiempo de descanso, tal y como la exige la ley.

1.4) La fábrica no respeta la antigüedad en el cálculo del aguinaldo de aquellos trabajadores a quienes les renuevan su contrato de trabajo cada año.

- **Estatus actual**

1.1) Sobre cálculo de indemnizaciones y aguinaldos

COMPLETADO: sobre la base de las entrevistas realizadas a los trabajadores y de la revisión de las respectivas planillas, se constató que el pago de aguinaldo se realizó en el mes de diciembre de 2011 dentro del plazo establecido por ley. Además, para el cálculo se tomó en consideración el promedio del salario devengado por el trabajador (incluyendo bonificación) de los últimos seis meses. Asimismo, el pago proporcional del aguinaldo, en los casos que correspondía, también se realizó bajo los parámetros legales.

Se corroboró que el pago de indemnizaciones también se realiza de conformidad a la legislación nacional.

En conclusión, este hallazgo ha sido subsanado.

1.2) Sobre la hora de lactancia

EN PROCESO: Sobre la base de la entrevista realizada a la gerencia y de la prueba documental recopilada se constató que el personal de Recursos Humanos y de la clínica médica que funciona dentro de la fábrica, fue capacitado en el mes de septiembre por el Centro de Apoyo a la Lactancia Materna (CALMA)³. La capacitación se desarrolló en tres jornadas de medio día. Luego se trasladó esta información a un grupo de mujeres trabajadoras que en ese momento se encontraba lactando a sus hijos recién nacidos. Además, se ha adecuado un cuarto con refrigeradora para que las madres vayan durante las horas de trabajo a extraerse leche y depositarla mientras llegan a sus casas. Existen registros de control de mujeres lactantes que guardan la leche extraída, sin embargo llama la atención que pocas mujeres hacen uso de este beneficio. Según las entrevistadas, le resulta incomodo realizar la extracción manual y consideran que la calidad de la leche puede verse afectada por el tiempo que les toma trasladarse hacia su casa.

Sin menospreciar estos esfuerzos no se garantiza de forma efectiva que las mujeres en período de lactancia gocen de su derecho a una pausa de una hora diaria remunerada tal como exige el Código de

³ CALMA es una institución sin fines de lucro que nace en El Salvador en 1979 con el objetivo de contribuir a proteger, fomentar y rescatar la práctica de la alimentación al pecho, que se encontraba en franca declinación y contribuía al incremento en las diarreas, la desnutrición y mortalidad infantil. Para mayor información consultar la página web disponible en <http://www.calma.org.sv/quienessomos.php>.

Trabajo, en el artículo 312 establece que “si una trabajadora lacta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. Las interrupciones de trabajo [por esta causa] serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales”

Sobre este punto se entrevistó a inspectores del MTPS quienes opinan que la legislación laboral salvadoreña es clara en señalar que se debe otorgar una hora de descanso remunerada para que la trabajadora lacte a su hijo recién nacido de manera personal y directa, pero debido a factores como la distancia entre el lugar de residencia y de trabajo, las condiciones de transporte de los recipientes con leche, la falta de guarderías entre otras resulta, en la práctica, difícil de que la mujeres en periodo de lactancia ejerzan plenamente este derecho. Sin embargo la legislación salvadoreña exige la implementación eficaz de la normativa laboral.

GMIES considera necesario que la empresa continúe con las acciones para asegurar de forma efectiva que las mujeres en período de lactancia ejerzan de forma efectiva su derecho.

1.3) Sobre las vacaciones

COMPLETADO: como parte del plan de remediación se estableció que las vacaciones serían pagadas de manera proporcional en diciembre de 2011 y se gozarían de manera colectiva. La fábrica cerró operaciones desde el 19 de diciembre de 2011 al 2 de enero de 2012.

De las entrevistas realizadas a trabajadores regulares, mujeres embarazadas y mujeres en lactancia, en un 100% respondieron que habían gozado de vacaciones colectivas y coincidieron que fueron pagadas antes que iniciara el período de descanso. Asimismo, los dirigentes sindicales entrevistados confirmaron el pago y goce de las vacaciones según los requisitos legalmente establecidos.

De la revisión de planillas de salarios se comprobó que el cálculo de la referida prestación laboral se realizó sobre la base del promedio salarial de los últimos seis meses devengados por el trabajador.

En conclusión, este hallazgo ha sido subsanado.

1.4) Respeto de antigüedad en el cálculo de aguinaldos

COMPLETADO: sobre este punto se constató que en el cálculo del aguinaldo correspondiente a diciembre de 2011, se respetó la antigüedad del trabajador en la fábrica. Mediante las entrevistas también se corroboró esta situación.

En conclusión, este hallazgo ha sido subsanado.

2. PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL

• Hallazgo(s) inicial(es) en monitoreo externo independiente de diciembre 2010

2.1) *La fábrica no paga las cotizaciones al ISSS y a las AFP de aquellos trabajadores que reciben un pago por trabajar durante sus vacaciones. De acuerdo a la ley, a estas cantidades de dinero se le deben aplicar los descuentos correspondientes a cotizaciones sociales.*

2.2) *Se encontraron varios atrasos en los pagos de las cotizaciones sociales ISSS y AFP. Los atrasos van desde 1 a 9 días.*

- **Estatus actual**

2.1) Sobre no pago de cotizaciones sociales de los trabajadores que laboraron durante las vacaciones 2010.

COMPLETADO: Con relación a este hallazgo, es importante indicar que no existe una obligación de pago de las cotizaciones sociales porque se trata de un acuerdo ilegal entre los trabajadores y la gerencia. La ilegalidad reside en que el artículo 188 del Código de Trabajo exige que las vacaciones sean descansadas durante todo el período legalmente establecido. Respecto de esta ilegalidad, los auditores hicieron referencia en el informe de la IEM de 2010. Como se mencionó anteriormente, el estado actual de este hallazgo, ha sido subsanado porque ahora los trabajadores gozan de vacaciones colectivas.

Por tanto, en este caso no existe una obligación legal de la empresa para descontar y pagar las cotizaciones sociales.

2.2) Sobre los atrasos en el pago de las cotizaciones sociales

PENDIENTE: de las entrevistas realizadas a la gerencia y de la información recopilada en el proceso de revisión documental desde enero de 2011 a enero de 2012, se encontró que la fábrica ha presentado y pagado a tiempo las planillas correspondientes a seguridad social. Sin embargo, en el pago de las prestaciones de AFP, la fábrica ha cancelado de forma extemporánea en cuatro ocasiones con una media de 5 a 6 días de retraso. A continuación se presentan los detalles:

Cotizaciones del mes de	Fecha de Vencimiento	Fecha de pago	Días de atraso
Marzo 2011	14/04/2011	27/04/2011	13 días
Septiembre 2011	14/10/2011	20/10/2011	6 días
Octubre 2011	15/11/2011	17/11/2011	2 días
Enero 2012	14/02/2012	16/02/2012	2 días

En conclusión, si bien la gerencia ha avanzado positivamente en el pago en tiempo y forma de las cotizaciones sociales en general, es imperioso señalar que no debe ocurrir ningún atraso en el pago de sus obligaciones frente a los trabajadores, dado que son retenciones que se aplican de forma directa sobre la compensación económica que los trabajadores reciben a cambio de su trabajo. En razón de ello, para GMIES es una preocupación que aún persistan atrasos en el pago de AFP.

3. OTORGAMIENTO DE PRÉSTAMOS

- **Hallazgo inicial en monitoreo externo independiente de diciembre 2010**

3.1) Las deducciones aplicadas por la fábrica al salario de los trabajadores son tan altas que exceden los límites establecidos por el Código de Trabajo (Artículos 132,133 y 136). La mayoría de estos descuentos tienen que ver con préstamos que el dueño de la empresa otorga a los trabajadores. Mediante revisión de planilla se encontraron varios casos que exceden el límite máximo de 20% que debe aplicarse en concepto de deducciones al salario.

- **Estatus actual**

3.1) Sobre los préstamos personales otorgados a los trabajadores

EN PROCESO: a inicios de 2011 –y posterior al IEM que GMIES condujo en diciembre 2010– la fábrica tomó la decisión de no otorgar más préstamos. Sin embargo, esta decisión nunca fue formalmente comunicada a todos los trabajadores de la fábrica. No existen políticas por escrito, pero en la práctica y de las entrevistas realizadas se concluye que hay tres formas de optar a un préstamo dentro de la fábrica. Aclarando que no son fondos de la sociedad F&D S.A. de C.V:

- A) El Gerente General manifestó que, a iniciativa propia, puede otorgar un préstamo sin intereses, pero de una manera más selectiva. La persona trabajadora que necesita el préstamo puede recibir un monto máximo de Cincuenta dólares de los Estados Unidos de América (\$ 50.00) en concepto de préstamo escolar o bien por emergencias, como en los casos de tragedias por lluvias. La solicitud es examinada por el Departamento de Recursos Humanos –específicamente por el Encargado de la Oficina de Relaciones Laborales– y esta decide si el préstamo se otorga o no.
- B) De acuerdo al Encargado de la Oficina de Relaciones Laborales, existe un prestamista externo a la empresa que hace préstamos a los trabajadores con un interés del 4%. A pesar de que es el prestamista quien aprueba el préstamo, el Encargado de la Oficina de Relaciones Laborales hace una evaluación inicial para verificar si la persona reúne las condiciones para recibir el préstamo o no. Los criterios que toma en cuenta son: B.1) Que tenga una razón apremiante; B.2) Que se comprometa a pagar a plazos; B.3) Que tenga constancia en el trabajo, es decir, que no reporte muchas ausencias. Con este último criterio se pretende que la persona tenga liquidez para pagar la deuda.
- C) El Encargado de la Oficina de Relaciones Laborales manifestó que ha tomado la decisión de realizar préstamos de su propio dinero cuando considera que el trabajador lo necesita urgentemente, sin aplicar intereses.

De la revisión documental, se constató que, actualmente hay 9 trabajadores pagando deudas contraídas antes de diciembre 2010 y también 10 personas que recientemente han recibido préstamos. Del total de los trabajadores regulares, solamente el 4% dijo estar en deuda con los préstamos que la fábrica está facilitando. De la revisión de las boletas de pago se pudo constatar que se ha reducido considerablemente los casos con descuentos mayores del 20% permitidos por el artículo 136 del Código de Trabajo; sin embargo, se encontraron tres casos que exceden ese límite en un promedio de cinco puntos porcentuales (5%), por lo que es necesario que la empresa continúe con los esfuerzos orientados al pleno cumplimiento de la normativa.

4. SISTEMA DISCIPLINARIO

- **Hallazgo(s) inicial(es) en monitoreo externo independiente de diciembre 2010**

4.1) *El sistema disciplinario de la empresa no incluye la posibilidad para los trabajadores de apelar o cuestionar una acción disciplinaria impuesta en su contra.*

4.2) *A pesar que la empresa define diferentes tipos de sanciones (amonestación escrita, amonestación verbal, suspensión y despido) no hay claridad sobre cómo y cuándo se aplicará cada una de estas. De esta forma, se deja la puerta abierta para la aplicación arbitraria de la disciplina.*

- **Estatus actual**

4.1) Derecho de apelar o cuestionar acciones disciplinarias

PENDIENTE: mediante revisión documental se corroboró que la empresa ha tomado algunas medidas para mejorar su sistema disciplinario. La fábrica ha definido una amplia lista de obligaciones y prohibiciones para los trabajadores. Además, ha redefinido su procedimiento sancionatorio, siendo este un procedimiento por etapas, cada una con diferentes tipos de sanciones a aplicar, según la gravedad de la falta. Los tipos de sanciones que este nuevo procedimiento establece son:

- Asesoramiento verbal;
- Advertencia escrita;
- Advertencia escrita (por segunda ocasión);
- Suspensión;
- Terminación.

El nuevo procedimiento establece que la empresa no está obligada a seguir este orden, cuando la gravedad de la falta así lo amerita. El problema es que aún no se definen criterios para evaluar la gravedad de un hecho.

Además, ahora sí se ha establecido por escrito el derecho de los trabajadores para apelar una sanción y el momento para hacerlo. Sin embargo, en la práctica no se verifica la aplicación de este derecho: de una muestra de acciones disciplinarias impuestas durante 2011 no se evidencia que los trabajadores amonestados hayan tenido el derecho de apelar o cuestionar las sanciones. Del total de entrevistas a trabajadores regulares el 31% ha sido amonestado alguna vez, sin embargo, aseguraron que no tuvieron la oportunidad de apelar. El resto de trabajadores que no han sido amonestados dijeron que no conocen este derecho de apelar o cuestionar una acción disciplinaria.

Por lo tanto la fábrica debe continuar con los esfuerzos para que los trabajadores conozcan y ejerzan este derecho.

4.2) Falta de reglas claras sobre disciplina

PENDIENTE: aún no se han hecho las modificaciones necesarias en el Reglamento Interno para establecer de manera específica las conductas que se sancionarán. Nuevamente, se mencionan los tipos de sanciones que la empresa puede aplicar pero no queda claro en qué casos se va a recurrir a cada una de estas acciones disciplinarias.

Además como se dijo anteriormente, no hay criterios para definir la gravedad del hecho para aplicar la debida sanción.

4.3) Deficiencia en la aplicación de un régimen disciplinario

NUEVO HALLAZGO: a pesar de los cambios en el procedimiento disciplinario, en la práctica se corroboró la falta de aplicación de las normas disciplinarias. La información recopilada demuestra que algunas personas trabajadoras han sufrido actos de violencia física y verbal y también de hurto de pertenencias dentro de la fábrica, sin que la gerencia haya realizado las respectivas investigaciones para encontrar a los responsables y aplicar las sanciones correspondientes. Algunos ejemplos de estos hechos se detallan a continuación. Es importante aclarar que estos hechos son del conocimiento de representantes de HBI, de la gerencia y de los sindicatos cuyos miembros aseguran en todos los casos ser los agredidos.

- 1) El 23 de noviembre de 2011 una directiva sindical sufrió un hurto de sus pertenencias. Su casillero fue abierto y le sustrajeron sus pertenencias que ella valora en Cuarenta y seis dólares de los Estados Unidos de América (\$ 46.00). Al reclamarle al personal de vigilancia la discusión terminó en agresiones físicas entre la afectada y una encargada de vigilancia. No se reporta alguna medida disciplinaria ni investigación sobre el tema. De las entrevistas con trabajadores se supo que estos hurtos han ocurrido en otras ocasiones.
- 2) El 8 de diciembre de 2011, una directiva sindical del SITS fue agredida físicamente por otra trabajadora afiliada al STEF&D. La agresión consistió en un golpe en la cabeza. La trabajadora reportó este hecho a la Gerencia de Recursos Humanos, pero no se tomó ni una medida al respecto.
- 3) El 12 de diciembre de 2011, una directiva sindical del STEF&D y otra directiva sindical del SITS se agredieron físicamente en su línea de producción. Este conflicto se originó porque ambas reclamaban el puesto de trabajo dentro de la línea. La gerencia optó por amonestar a las dos trabajadoras, sin investigar la verdad de los hechos ni deducir las responsabilidades individuales.
- 4) El 1 de febrero de 2012, una directiva sindical del SITS fue gravemente agredida por otra trabajadora afiliada al STEF&D. Se trata de las mismas trabajadoras mencionadas en el caso uno. Este ataque ocurrió en los baños, unos minutos antes de la hora de salida. La directiva sindical agredida presentó un informe del Instituto de Medicina Legal de la Corte Suprema de Justicia que establece lesiones sufridas en el labio superior, el cuello y el codo. Los auditores también revisaron la incapacidad médica de tres días otorgada a esta trabajadora por el ISSS debido a las lesiones sufridas en su rostro y cabeza. En este caso la gerencia tampoco ha realizado alguna investigación o tomado alguna medida disciplinaria.

14

Distintas posiciones gerenciales admitieron que en estos casos de conflictos entre miembros de los sindicatos, prefirieron no aplicar la disciplina para evitar problemas con los directivos sindicales. Los hechos antes descritos son algunos ejemplos del clima de violencia que se vive dentro de la fábrica. Estos conflictos son en su mayoría protagonizados por miembros de los sindicatos, sin que la gerencia adopte medidas para prevenirlos y mucho menos para investigarlos y aplicar las sanciones respectivas.

Con respecto a la seguridad, y retomando el tema del hurto de pertenencias de los casilleros, algunas trabajadoras entrevistadas y directivas de ambos sindicatos se quejaron que las personas de seguridad no se hacen responsables de estos hechos, asegurando que el cuidado de esta área no está dentro de sus responsabilidades. Por otro lado, existe una cámara de vigilancia cuyo monitor se encuentra en la oficina de Recursos Humanos; dicha cámara capta en tiempo real el espacio de casilleros, sin embargo, no queda un registro en video y no se ha asignado responsable para monitorear todo el tiempo.

5. ABUSO VERBAL

- **Hallazgo inicial en monitoreo externo independiente de diciembre 2010**

5.1) El 20% de los trabajadores entrevistados reportaron abuso verbal por parte de sus supervisoras. Los abusos consisten en gritos y regaños.

- **Estatus actual**

5.1) Sobre el abuso verbal

PENDIENTE: El 22% de los trabajadores entrevistados dijeron que habían sufrido maltrato verbal. El abuso verbal es cometido por algunos supervisores.

Los abusos verbales consisten en gritos y formas groseras de llamar la atención. Las personas mencionaron que hay supervisoras que han hecho llorar a varias trabajadoras.

La mitad de los entrevistados dijeron que este tema se ha discutido en las reuniones de clima laboral con la Gerencia de Recursos Humanos. Sin embargo, todavía persiste este tipo de abuso.

6. REGISTROS CORPORALES

- **Hallazgo inicial en monitoreo externo independiente de diciembre 2010**

6.1) *El 80% de las mujeres trabajadoras entrevistadas se quejaron de la forma en que la vigilante las toca durante los registros corporales, por considerar que lo hace de una forma excesiva, haciéndolo de manera ruda y tocando en partes genitales incluso.*

- **Estatus actual**

6.1) Sobre los registros corporales

EN PROCESO: como medida de remediación la empresa realizó una charla de 30 minutos, el 12 de abril de 2011 a cuatro vigilantes que realizan la revisión de personal (dos hombres y dos mujeres). El objetivo de esta charla era asegurarse que el procedimiento sea hecho con respeto y decoro. Fue impartida por la Gerente de Recursos Humanos. El 25 de noviembre de 2011 se impartió una segunda charla sobre la forma correcta de realizar el registro del personal, la cual estuvo a cargo del Jefe de Seguridad de HBI. De igual forma, participaron las cuatro personas encargadas de la revisión del personal.

Al momento de la investigación, el 76% de las personas entrevistadas dijo que hubo cambios en el personal de seguridad que registraba. La mujer que realizaba el registro corporal al momento de la auditoría de diciembre 2010 fue despedida, debido a que era reincidente y después de un seguimiento no cambiaba la forma de hacer el registro. A raíz del cambio de vigilante el problema ha mejorado, según la mayoría de entrevistados.

Sin embargo, el 24% restante dice no estar conforme pues aunque han cambiado a las mujeres vigilantes, las actuales siguen siendo groseras con la manera de revisar, pellizcan y aprietan el busto, cosa que les ha causado malestar sobre todo a las mujeres.

Algunos trabajadores expresaron que ha habido discusiones entre el personal de vigilancia y las trabajadoras por este tema. Antes del cierre de este informe la gerencia decidió despedir a una encargada de los registros corporales, debido a las múltiples quejas en su contra. Este despido fue el 5 de marzo del año en curso.

7. INFORMACIÓN SOBRE LOS ESTÁNDARES DE HBI

- **Hallazgo inicial en monitoreo externo independiente de diciembre 2010**

7.1) *No hay evidencia de que los trabajadores y las trabajadoras sean informados sobre los estándares de cumplimiento social de HBI.*

- **Estatus actual**

EN PROCESO: El 5 de marzo del presente año, el Gerente de Asuntos Ambientales y Responsabilidad Social Empresarial de HBI impartió una charla inicial, a nivel gerencial, sobre las normas globales de la marca y se comprometió a elaborar una programación para cubrir el 100% de la fuerza de trabajo de la planta, en un periodo de dos semanas.

En conclusión el hallazgo no ha sido subsanado al cierre del informe.

8. CANAL DE COMUNICACIÓN PARA REPORTAR INCUMPLIMIENTOS A HBI

- **Hallazgo inicial en monitoreo externo independiente de diciembre 2010**

8.1) *No existe un canal de comunicación en las instalaciones que permita a los trabajadores y las trabajadoras reportar incumplimientos directamente a HBI.*

- **Estatus actual**

PENDIENTE: sobre la base de las entrevistas realizadas a la Gerencia de Recursos Humanos y a los trabajadores regulares así como a los representantes de las organizaciones sindicales se concluyó que la fábrica no ha tomado las medidas adecuadas para asegurar un canal de comunicación efectivo entre los trabajadores para reportar posibles incumplimientos en las condiciones laborales directamente a los representantes de HBI.

Es importante hacer notar que HBI no posee un canal de comunicación para reportar incumplimientos y no es parte de sus políticas. Esta información se basa en la entrevista realizada a representantes de HBI.

9. SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL

- **Hallazgo inicial en monitoreo externo independiente de diciembre 2010**

9.1) *Durante la inspección visual se corroboró que algunos implementos de los botiquines de primeros auxilios estaban vencidos.*

9.2) *El extintor número 35 en la bodega se encontró bloqueado por maquinaria vieja.*

- **Estatus actual**

9.1) Implementos de botiquines primeros auxilios

PENDIENTE: de la inspección visual realizada se presentaron situaciones que representan un incumplimiento en materia de higiene y seguridad ocupacional, específicamente de la pauta de cumplimiento HSE.12.1 de la FLA. En específico se encontró que todos los botiquines están cerrados con candado; se ha asignado a dos responsables por cada botiquín para abrir los mismos en caso de emergencia. Pero se corroboró que en todos los casos las personas responsables no se encontraban

disponibles de forma inmediata y en un caso específico la persona tardó ocho minutos en ser localizada, lo que implica un riesgo para los trabajadores en un caso de emergencia.

En todos los botiquines se encontró esparadrapo, guantes de latex, gasas estériles, algodón, pinzas, ungüento para quemaduras, vendas adhesivas antisépticas (curitas), alcohol, colirio para ojos y una banda de gel para dolores musculares. Producto de la inspección se constató que cinco botiquines presentaban irregularidades, a saber:

NÚMERO DE BOTIQUÍN	HALLAZGOS
Botiquín número 1	El algodón se almacena en guantes sin ninguna esterilidad.
Botiquín número 5	Botiquín con demasiada mota y polvo El algodón se almacena en guantes sin ninguna esterilidad El ungüento contra las quemaduras estaba expirado Se encontró insuficientes vendas adhesivas antisépticas El alcohol es insuficiente
Botiquín número 8	Se encontró el botiquín abierto Hay cajas que obstaculizan el libre acceso
Botiquín número 9	El ungüento contra las quemaduras se encontró con derrames
Botiquín número 10	El algodón se almacena sin ninguna protección

Sobre las bandas de gel para dolores musculares, es importante mencionar que estas pueden ser de mucha utilidad; sin embargo, se requiere que estén en refrigeración o bien se disponga de un medio para calentarlas, por lo que el actual sistema de almacenamiento no cumple con los requerimientos necesarios para asegurar que este implemento médico cumpla con sus fines.

17

En conclusión, la fábrica debe implementar medidas para subsanar los hallazgos encontrados.

9.2) Estado de los extintores:

PENDIENTE: En general no se encontraron anomalías en la instalación de los extintores. En enero de 2012 fue el último mes en que se realizó la inspección de los mismos y ésta revisión, según información de la Gerencia, se realiza en la última semana de cada mes. Sin embargo, vale señalar que el extintor número 39 se encuentra detrás de una puerta que si bien no bloquea su visibilidad podría llegar a ser un inconveniente en el caso de ocurrir un siniestro dado que se encuentra en la zona de almacenamiento de materia prima para la confección de ropa.

10. LIBERTAD SINDICAL

- **Hallazgo(s) inicial(es) en monitoreo externo independiente de diciembre 2010 y de la Queja de Terceros de febrero 2011**

10.1) *La fábrica despidió a dos directivos sindicales, a uno en mayo de 2010 y a otro en octubre del mismo año. Esto va en contra del artículo 248 del Código de Trabajo que establece que los directivos sindicales solamente pueden ser despedidos con la aprobación de la autoridad competente.*

10.2) *Los directivos sindicales SITS alegan que el Gerente General de la empresa les hace constantes ofrecimientos de dinero para que renuncien a la empresa. Ellos reportan tres casos de directivos que –en su opinión– fueron “comprados” y abandonaron la empresa de manera repentina y sin brindar explicaciones a sus compañeros del sindicato. Mediante estos ofrecimientos de dinero, el Gerente General pretende disolver al sindicato.*

- 10.3)** En mayo de 2010 miembros afiliados al SITS realizaron una huelga exigiendo el reintegro de un directivo sindical despedido. De acuerdo a una directiva sindical, en el preciso momento que la huelga tenía lugar, un hombre desconocido le llamó a su teléfono móvil para decirle que se encontraba afuera de su casa de habitación, junto a otros 3 hombres, y que si no detenían la huelga su familia iba a pagar las consecuencias.
- 10.4)** Trabajadores y trabajadoras afiliadas al SITS afirman que las supervisoras están constantemente evitando que ellos alcancen las metas de producción y por tanto, no ganan bonificaciones. Las supervisoras trasladan hacia otros módulos a trabajadoras que son clave para alcanzar la meta. Según la gerencia y las supervisoras, estos cambios se hacen de acuerdo a las necesidades de producción.
- 10.5)** Denegación de préstamos a los directivos sindicales del SITS, en razón de afiliación sindical

- **Estatus actual**

10.1) Despido de directivos sindicales

COMPLETADO: después del monitoreo externo independiente que GMIES condujo en 2010 no se reportan despidos de más directivos sindicales. Sobre el caso específico de la directiva sindical despedida en mayo de 2010, el MTPS consideró que dicho despido infringía el artículo 248 del Código de Trabajo y ordenó su reinstalo. Sin embargo, la empresa presentó a los auditores una resolución del MTPS, con fecha del 7 de marzo de 2012, donde se absuelve a la empresa F&D de los cargos antes mencionados ya que ésta presentó una copia certificada de la carta de renuncia de la trabajadora autenticada por un notario. En esta carta la trabajadora declara a la empresa libre de toda responsabilidad laboral y económica, con lo que el MTPS deja sin efecto lo declarado en el acta de inspección especial del MTPS N° 203-UD-05-10-Especial, con referencia RG-VL-DI-UES-02.

10.2) Ofrecimientos de dinero a directivos sindicales para que renuncien

NO CORROBORADO: las alegaciones sobre la “compra de voluntades” a directivos y afiliados continúan. Las directivas del SITS alegan que a inicios de febrero 2012, el único directivo sindical hombre que quedaba en el sindicato renunció porque el Gerente General le ofreció y le pagó dos mil dólares de los Estados Unidos de América (\$ 2,000.00). Al entrevistar al Gerente General sobre la supuesta “compra de voluntades” este lo negó rotundamente y afirmó que los miembros del SITS han malinterpretado el hecho de que él ha almorzado junto a algunos trabajadores incluyendo miembros del SITS. Al revisar el expediente personal del directivo sindical se encontró una carta de renuncia escrita a mano. Llama la atención que el directivo sindical manifestó que el motivo de la renuncia es “no quiero estar más en sindicato”. Se intentó establecer contacto telefónico con este trabajador pero él manifestó que no podía hablar en ese momento, que al día siguiente él devolvería la llamada a los auditores, pero eso no ocurrió.

Con relación a los tres directivos sindicales que supuestamente fueron “comprados”, alegación del SITS en el IEM de 2010, tampoco se tuvo información. Las directivas del SITS aseguraron que perdieron contacto con estas personas por completo.

10.3) Amenazas a directivos sindicales

PENDIENTE: las amenazas que supuestamente recibió una directiva del SITS en mayo de 2010 no fueron investigadas. Además, las directivas sindicales del SITS reportaron a los auditores nuevas denuncias de amenazas en su contra, las cuales se realizaron después del IEM de diciembre 2010.

La mayoría de estas amenazas han sido realizadas por miembros del otro sindicato, pero en un caso, las directivas del SITS manifestaron que el Encargado de la Oficina de Relaciones Laborales les dijo: “no se

anden metiendo en cosas, pueden aparecer en bolsas”⁴. Este hecho fue denunciado ante los tribunales penales de justicia⁵.

10.4) Impedimentos a directivos sindicales para alcanzar las metas de producción

NO CORROBORADO: las directivas del SITS continúan alegando que la gerencia les niega la oportunidad de ganar bonificación. Ellas afirman que las supervisoras de los módulos 2-2; 5-2; 5-3; 12-3; desarman los módulos, mediante el traslado de trabajadoras clave para llegar a la meta, a otros puestos, sin buscar un reemplazo. Además, aseguran que colocan a trabajadoras de nuevo ingreso quienes no tienen la experiencia suficiente para alcanzar las metas de producción. En estos cuatro módulos se concentran la mayoría de directivas sindicales y trabajadoras afiliadas al SITS. Por su parte, las supervisoras de estos módulos y la Gerencia de Producción aseguraron que estos equipos de trabajo casi nunca alcanzan las metas debido al alto índice de ausentismo. En el caso de las directivas sindicales, este ausentismo se debe a que en ocasiones solicitan permisos para atender sus actividades sindicales. La gerencia alegó que todos los trabajadores de la planta tienen la oportunidad de ganar bonificación; sin embargo, en el caso de los miembros del SITS, el problema es que sus directivas solicitan demasiados permisos, y por lo tanto, esto impide que sus módulos lleguen a la meta.

De la revisión de planillas, de los registros de marcación y del control de permisos sindicales otorgados a tres directivas sindicales del SITS durante 2011, se tienen los siguientes resultados: la primera directiva tiene 114 permisos, la segunda 60 y la tercera 40. Por tanto, el promedio de permisos sindicales de estas tres directivas durante 2011 fue de 107. De las entrevistas con algunas trabajadoras no sindicalizadas que se encuentran en los mismos módulos que las afiliadas al SITS, se conoció que existe una actitud generalizada de resignación, en todas las trabajadoras del módulo, a no alcanzar la meta. De hecho, en general estos cuatro módulos casi nunca llegaron a la meta mínima durante 2011. Al preguntar a las directivas sindicales sobre estos permisos, ellas respondieron que, ante los obstáculos impuestos por la gerencia para llegar a las metas, ellas optan por solicitar los permisos sindicales.

10.5) Denegación de préstamos a directivos sindicales del SITS

COMPLETADO: las afiliadas al SITS continuaron alegando que la gerencia les niega los préstamos de dinero. Como ya se mencionó, la gerencia ya no otorga préstamos con dinero de la empresa. Sin embargo, el encargado de la Oficina de Relaciones Laborales funge como intermediario para que otra entidad les haga préstamos a los trabajadores. También, el Gerente General y el mismo encargado de la Oficina de Relaciones Laborales a título personal, pueden conceder préstamos a los trabajadores. Para tener acceso a estos préstamos deben cumplirse algunos requisitos que son evaluados por el encargado de la Oficina de Relaciones Laborales. Uno de esos requisitos es que la persona sea constante en la asistencia a su trabajo, porque de esa forma el trabajador tendrá liquidez para poder pagar el préstamo. En el caso de las directivas sindicales, el encargado de la Oficina de Relaciones Laborales aseguró que ellas solicitan demasiados permisos, los cuales son descontados de su salario catorcena disminuyendo su capacidad de pago. En tal sentido, no reúnen las condiciones para aplicar a dichos préstamos. Legalmente, no hay una obligación para el empleador de conceder préstamos, por lo tanto, no se reportan incumplimientos sobre este punto.

⁴ En el contexto salvadoreño, se han reportado varios casos de personas asesinadas cuyos cuerpos aparecen dentro de bolsas plásticas.

⁵ Acta de audiencia inicial ref. 130-Pn-2011-Ig (Pr. común), juzgado 2º de paz de San Marcos, proceso del 30 de noviembre de 2011. Es importante señalar que las partes conciliaron durante la audiencia.

10.6) Despido de un trabajador afiliado al SITS

NUEVO HALLAZGO NO CORROBORADO: las directivas del SITS comentaron que, en agosto de 2011 la fábrica despidió a un trabajador afiliado a su sindicato. En diciembre de ese mismo año el SITS realizó una huelga en la entrada de la zona franca, exigiendo el reinstalo de este trabajador.

Este trabajador fue despedido el 3 de agosto por “falta de colaboración en su trabajo y desinterés y pérdida de tiempo en sus horas laborales”, así consta en la nota de despido, la cual no estaba firmada por el trabajador.

Dentro de su expediente se encontraron las siguientes acciones disciplinarias: 1) el 28 de julio de 2010 por no realizar bien su trabajo y faltarle el respeto a su supervisora; 2) el 21 de septiembre de 2010 por faltar el día 20 de septiembre de 2010 sin permiso y sin justificar; 3) el 24 de septiembre de 2010 por pegar banda de otra talla a la pieza, negligencia en su trabajo; 4) El 7 de julio de 2011 por perder el tiempo en horas laborales y no hacer su trabajo con diligencia.

De la entrevista realizada al trabajador se constató que todas las amonestaciones antes mencionadas se le notificaron en su momento. Además, en su expediente personal se encontró un documento privado en la que consta la terminación del contrato del trabajador. El MTPS condujo una inspección no programada el 24 de agosto de 2011, donde concluyó que el despido de este trabajador no obedece a actos arbitrarios discriminatorios⁶.

Ante estos hechos, llama la atención que la gerencia haya pagado una indemnización por un monto de Trescientos setenta dólares con treinta y tres centavos de los Estados Unidos de América (\$ 370.33) pese a que bajo estas circunstancias no estaba obligada por ley. La Gerencia manifestó que se trata de una política de empresa pagar indemnización a todo trabajador aunque el despido haya sido justificado; sin embargo, esta política no consta por escrito.

Por otra parte, al entrevistar a este trabajador, él comentó que los jefes de área y supervisores expresamente le decían que no se acercara a los miembros del SITS para evitar problemas; sin embargo, él decidió afiliarse y desde ese momento comenzó el hostigamiento en su contra. Si bien el despido puede tener justificación en la acumulación de las amonestaciones antes mencionadas, el despido se hace efectivo hasta un mes después de la última sanción disciplinaria.

Este trabajador manifestó incluso que una semana después de ser despedido, le llegaron a amenazar a su lugar de habitación, con su expediente personal en la mano para obligarlo a firmar la nota de despido, a lo cual él se negó. Las amenazas las realizaron cinco personas que trabajan en la fábrica, algunas de ellas, miembros del ahora sindicato STEF&D.

Estos últimos hechos motivaron al SITS a pensar que el despido de este trabajador fue por motivos de discriminación sindical, por lo cual realizaron una huelga en diciembre de 2011.

⁶ MTPS, Resolución del expediente 190-UD-08-111-Especial-San Salvador del 24 de agosto de 2011.

11. SUSPENSIÓN DE LABORES ENERO 2011

- Alegato del SITS en Queja de Terceros presentada a la FLA en febrero de 2011

11.1) No pago del salario correspondiente a los trabajadores afectadas por una suspensión en enero 2011, por causas imputables al patrono.

- Estatus actual

COMPLETADO: la gerencia proporcionó evidencia documental del pago de salarios a 221 trabajadores afectados por esta suspensión cuyas causas fueron imputables al empleador⁷. De las entrevistas con los directivos sindicales y otros trabajadores se confirmó este pago, el cual fue realizado a inicios de junio 2011.

Este hallazgo fue subsanado en su totalidad.

12. PAGO DE HORAS EXTRAS A TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO

- Alegato del SITS en Queja de Terceros presentada a la FLA en febrero de 2011

12.1) Miembros del SITS alegaron que la empresa no paga las horas extras a los empleados y empleadas de nuevo ingreso.

- Estatus actual

COMPLETADO: de la revisión documental se concluye que el pago de horas extras a trabajadores de nuevo ingreso se cancela en tiempo y forma según la legislación laboral salvadoreña.

Este hallazgo ha sido subsanado.

21

IV ACCIONES DE REMEDIACIÓN

HALLAZGO	ACCIONES	PERÍODO ⁸
Sobre la hora de lactancia	Acción 1: para que la fábrica cumpla con la legislación laboral pertinente en este tema, se sugiere otorgar a las trabajadoras en período de lactancia una considerando que en el caso que las trabajadoras residan cerca de la fábrica puedan optar por tomar la hora de lactancia después del almuerzo; y para quienes residan lejos puedan retirarse una hora antes de la hora de salida.	Inicio: acción de implementación inmediata. Duración: de carácter permanente.

⁷ El MTPS dictaminó que la suspensión del 12 al 25 de enero de 2011 era imputable al patrono, por tanto la empresa debía pagar los salarios no pagados a los trabajadores y a las trabajadoras que resultaron afectadas (Acta de Inspección Especial, Exp. N° 19-UD-01-11, RG-VL-DI-UES-02).

⁸ Todos los plazos sugeridos para el plan de remediación se contarán a partir del día siguiente a la notificación formal de este informe a la gerencia.

	<p>Acción 2: la fábrica debe elaborar una política relativa al cumplimiento de la hora de lactancia tal como lo establece la ley; dicha política además deberá incluir la garantía de colocar a trabajador de reemplazo que cubra a las trabajadoras que gozan su permiso de lactancia a fin de no afectar la meta del módulo donde se encuentran. Además se sugiere que las mujeres en periodo de lactancia se beneficien con el bono que alcance su módulo.</p> <p>Acción 3: la fábrica debe solicitar una inspección al MTPS para que los asesoren sobre las medidas necesarias a implementar para el efectivo ejercicio del derecho a un descanso remunerado de toda mujer en período de lactancia.</p>	
<p>Sobre los préstamos personales otorgados a los trabajadores.</p>	<p>Acción 1: la fábrica debe continuar con los esfuerzos para asegurar que los descuentos a los salarios de los trabajadores no excedan del 20% que establece el artículo 136 del Código de Trabajo.</p> <p>Acción 2: considerando que la fábrica interviene en el proceso de otorgamiento de los préstamos deben establecerse reglas claras y por escrito sobre requisitos, formas de pagos, tasas de interés, y plazos.</p> <p>Acción 3: informar a todos los trabajadores de la fábrica sobre los requisitos antes mencionados.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: de carácter permanente.</p>

<p>Sistema disciplinario</p>	<p>Acción 1: la fábrica debe establecer criterios por escrito para categorizar las faltas en leves, graves y muy graves que permita contar con elementos claros para establecer las sanciones.</p> <p>Acción 2: dar a conocer al 100% de los trabajadores el procedimiento de apelación</p> <p>Acción 3: la fábrica debe establecer un mecanismo de investigación de los hechos de violencia que ocurran entre trabajadores a fin de determinar responsabilidades y establecer las sanciones correspondientes.</p> <p>Acción 4: la fábrica debe establecer un mecanismo efectivo de vigilancia permanente en el área de casilleros con el propósito de prevenir hurtos de pertenencias de trabajadores.</p> <p>Acción 5: si aún con este nuevo sistema de vigilancia vuelven a ocurrir hurtos, la fábrica deberá responder por la pérdida económica que sufra el trabajador.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: de carácter permanente.</p>
<p>Sobre los registros corporales</p>	<p>Acción 1: la gerencia debe continuar los esfuerzos para reducir las quejas de las trabajadoras sobre la forma en que se realizan los registros corporales.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: de carácter permanente.</p>
<p>Salud e higiene ocupacional</p>	<p>Acción 1: la gerencia debe asegurar que en todo momento que los suplementos de los botiquines estén disponibles para responder efectivamente ante cualquier emergencia.</p> <p>Acción 2: la gerencia deberá hacer un plan de trabajo para realizar una revisión periódica de los botiquines a fin de asegurar el abastecimiento y calidad de los implementos médicos.</p> <p>Acción 3: la gerencia deberá asegurarse que todos los extintores estén ubicados libres de obstáculos.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: de carácter permanente.</p>

<p>Información sobre los estándares de HBI</p>	<p>Acción 1: la marca deberá realizar a la brevedad posible una capacitación a todos los trabajadores de la fábrica sobre los estándares de HBI en materia de cumplimiento social.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: asegurar por lo menos una capacitación anual.</p>
<p>Canal de comunicación con HBI</p>	<p>Acción 1: Dado que no es una política de HBI establecer un canal de comunicación para reportar no cumplimientos, se sugiere que la marca debe acordar con la FLA la mejor forma de cumplir con esta obligación.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: Indefinida</p>

<p>Libertad sindical</p>	<p>Acción 1: en el caso de las acusaciones de ofrecimiento de dinero a afiliados al SITS para que renuncien, se sugiere que en caso de renuncia de éstos trabajadores, la gerencia informe al MTPS y a la marca y si estas partes consideran oportuno investigar el hecho proporcionarles todas las facilidades para conducir dicha investigación.</p> <p>Acción 2: la gerencia debe permitir a las autoridades públicas competentes realizar todas las indagaciones necesarias ante las denuncias de amenazas, agresiones, hurtos o cualquier otro hecho delictivo al interior de la empresa, sin restricciones que obstaculicen su labor.</p> <p>Acción 3: la gerencia debería facilitar a las directivas sindicales la oportunidad de trasladarse a módulos que les permitan ganar bonos. Para que tengan las mismas condiciones para alcanzar las metas de producción establecidas por la fábrica. Complementario a esto se sugiere un estudio de tiempos y movimientos de los actuales estilos y metas de producción para determinar si éstas últimas son alcanzables en una jornada ordinaria.</p> <p>Acción 4: la empresa debe capacitar a todo el personal, incluyendo gerencias y supervisores, sobre el derecho a la libertad sindical.</p>	<p>Inicio: inmediatamente al ocurrir las renuncias.</p> <p>Duración: de carácter permanente.</p> <p>Inicio: inmediatamente al ocurrir las denuncias.</p> <p>Duración: de carácter permanente.</p> <p>Inicio: Esto debe ser en un período de prueba de por lo menos dos meses. A fin de descartar las razones de las quejas en este tema.</p> <p>Dentro de tres meses deberá haberse concluido el estudio de tiempos y movimientos.</p> <p>Duración: ambas acciones son de carácter permanente</p> <p>Inicio: dentro de tres meses toda la fuerza laboral deberá ser capacitada en los principios fundamentales del derecho a la libertad sindical.</p> <p>Duración: deberá asegurarse por lo menos una capacitación anual.</p>
---------------------------------	---	--

V ANEXOS