



**IMPRESSION APPAREL (EL SALVADOR)  
QUEJA DE TERCEROS  
REPORTE FINAL**

El 28 de abril de 2015, los sindicatos Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir de El Salvador (STIVES) y Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Maquiladora, de Comercialización, Servicios y Afines de El Salvador (SITRAIMES), ambos afiliados a la Federación de Asociaciones de Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), el Sindicato General de Costureras (SGC), y la Federación Sindical de El Salvador (FESS) interpusieron una Queja de Terceros con la Fair Labor Association (FLA) alegando que la fábrica Impression Apparel Group S.A. de C.V. (en lo sucesivo, "Impression Apparel") no estaba en cumplimiento con varias normas del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA. El principal alegato presentado por los querellantes, y la norma de cumplimiento aplicable (dentro de los paréntesis), incluían:

1. Aplicación discriminatoria de las reglas disciplinarias por el Gerente de Recursos Humanos a los afiliados a los sindicatos, y discriminación similar con respecto a la distribución de artículos de la canasta básica a los trabajadores (FOA.5).
2. Uso de contratos de trabajo temporales (con vigencia de 3 a 6 meses) para posiciones permanentes para evitar el pago de prestaciones a los trabajadores a los que se hacen acreedores después de un año de laborar (ER.9).
3. Restricciones al ejercicio de la libertad de asociación, por ejemplo, al despedir a los trabajadores que sean vistos conversando con los líderes sindicales (FOA.5).
4. Impedimento a actividades sindicales, por ejemplo, al disciplinar a líderes sindicales que reciben quejas/sugerencias de los trabajadores durante horas laborales con deducciones salariales (FOA.15).

Los querellantes también hicieron referencia a otros problemas en la fábrica, entre ellos a las reglas de asistencia estrictas que penalizan a los trabajadores por llegar a su turno hasta con tan poco como un minuto de retraso con no poder trabajar tiempo extraordinario. El Licenciario Categoría C Tailgate Clothing subcontrata de la fábrica.

La FLA aceptó la queja para su investigación conforme al procedimiento de Queja de Terceros y lo avanzó al Paso 2. Conforme al Paso 2, la Compañía Participante o Licenciario de Colegio o Universidad cuenta con 45 días para investigar los supuestos incumplimientos internamente e informar a la FLA.

### **Investigación de Tailgate Clothing**

El 17 de junio de 2015, Tailgate Clothing presentó a la FLA un extenso memorandum y documentos de apoyo con respecto a su investigación sobre los alegatos contenidos en la Queja de Terceros. Tailgate Clothing sometió a la FLA los resultados oficiales de una inspección realizada por el Ministerio de Trabajo el 26 de mayo de 2015, que encontró que la fábrica estaba en cumplimiento con la ley nacional con respecto al pago puntual de salarios y de las contribuciones al seguro social y además, que la fábrica no interfirió con el derecho de los

trabajadores para afiliarse a organizaciones de su propia elección. Tailgate Clothing también presentó a la FLA los resultados de una auditoría exhaustiva de cumplimiento de estándares sociales realizada en su nombre en la fábrica por una firma privada de cumplimiento de estándares sociales. Basado en los resultados de esta auditoría, Tailgate Clothing desarrolló un plan de remediación para abordar varios problemas presentados en la Queja de Terceros. Como parte del plan de remediación, la gerencia de la fábrica se comprometió a:

1. Entrenamiento y evaluación de los gerentes para asegurar que no muestren preferencia por trabajadores afiliados a un sindicato por encima de otros.
2. Proveer el acceso equitativo al lugar de trabajo a cualquier sindicato, otorgando a cada empleado la libertad de elegir a cual organización se afiliará.
3. Monitorear el proceso de contratación para garantizar que no exista la discriminación o preferencia hacia cualquier afiliado de un sindicato en particular.
4. Observar, aplicar y cumplir con todas las leyes locales.
5. Seguir los procedimientos legales correspondientes para la contratación y terminación de los trabajadores; elaborar políticas y procedimientos para apoyar los procesos de contratación y terminación.
6. Continuar con el apoyo financiero al Programa de Empoderamiento de las Mujeres, en el cual los empleados reciben entrenamiento sobre los derechos humanos.
7. Realizar reuniones dentro de la fábrica para representantes de cada departamento para expresar preocupaciones y quejas y compartir sugerencias con la gerencia.

Como los querellantes reportaron que no hubo mejoras tangibles sobre el terreno, y de hecho hicieron del conocimiento de la FLA nuevos alegatos sobre violaciones a la libertad de asociación, la FLA decidió avanzar la queja al Paso 3 del proceso de Queja de Terceros y comisionó una evaluación adicional por medio de una investigación de un tercero comisionada por la FLA.

### **Investigación de la FLA**

La FLA elaboró los siguientes puntos de referencia para su investigación:

1. Investigar los alegatos de la aplicación discriminatoria de las reglas disciplinarias por parte del Gerente de Recursos Humanos en contra de los miembros del sindicato; discriminación similar con respecto a la distribución de artículos de la canasta básica a los trabajadores.
2. Investigar los alegatos de acoso de líderes/miembros de sindicatos y lenguaje ofensivo hacia los líderes/miembros de sindicatos por los oficiales de la gerencia; los sindicatos identificaron a 3 supervisores como responsables de cometer abuso verbal en perjuicio de trabajadores y discriminar a miembros del sindicato al sacarlos de los módulos y rehusarse a asignarles una operación específica, para que los demás trabajadores los vean como trabajadores “perezosos”.
3. Investigar los alegatos de uso de contratos laborales temporales (duración de 3 a 6 meses) para posiciones permanentes con el fin de evitar el pago de prestaciones a los trabajadores basados en su antigüedad.

4. Investigar alegatos de restricciones al ejercicio de la libertad de asociación, por ejemplo al despedir a los trabajadores que se observaran conversando con los líderes sindicales.
5. Investigar alegatos de impedimentos a las actividades sindicales, por ejemplo al disciplinar a los líderes sindicales que reciben quejas/sugerencias de los trabajadores durante horas laborales al imponer deducciones salariales.
6. Investigar las reglas estrictas de asistencia que penalizan a los trabajadores que llegan con hasta con un minuto de retraso a su turno con no permitirles trabajar horas extraordinarias.
7. Investigar alegatos del pago tardío de las contribuciones de seguro social que resultaron en la falta de acceso a servicios de salud de los trabajadores.
8. Investigar alegatos de discriminación con respecto al establecimiento del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
9. Revisar el nuevo proceso de producción implementándose en la fábrica (los sindicatos lo identificaron como "lean manufacturing"), que limita los permisos para actividad sindical y los permisos personales y por enfermedad.
10. Investigar alegatos referente a las decisiones arbitrarias del Gerente de Recursos Humanos referente a cuales trabajadores se les dará atención médica en la clínica de la fábrica; y también investigar el alegato sobre el hecho de que se les niegan los servicios de la clínica a algunos líderes sindicales.
11. Investigar alegatos de que la fábrica rehusa a otorgar permisos para actividades sindicales a los afiliados de sindicatos, para que puedan asistir a entrenamientos y otras actividades fuera de la fábrica.
12. Investigar alegatos de que la fábrica enciende las máquinas a las 6:30 am, para que los trabajadores puedan empezar a trabajar antes de su hora asignada (7:00 am) y este tiempo no se les compensa como horas extraordinarias. Además, durante la hora de comida, algunos trabajadores no descansan la hora completa; o sea, regresan antes a trabajar, y este tiempo laborado no se registra ni se paga.
13. Investigar quejas sobre las prácticas poco sanitarias en la preparación de la comida en la cafetería.
14. Investigar los alegatos presentados por FESS de que la fábrica está vendiendo un considerable número de rollos de tela y que esto es una estrategia para declararse en quiebra.
15. Revisar documentación y recopilar testimonio de trabajadores/gerencia con respecto al hecho de que la fábrica no paga la compensación obligada por ley durante el turno nocturno cuando trabajan más de 7 horas, que excede el límite legal.
16. Investigar la denuncia de que la fábrica decidió unilateralmente no laborar el turno de noche y sin previo aviso, y que en por lo menos una ocasión los trabajadores tuvieron que regresar a sus hogares cuando se canceló el turno nocturno y no recibieron compensación.
17. Revisar documentación y recopilar testimonio de trabajadores/gerencia con respecto a la queja de un líder sindical que labora como Inspector de Calidad y cuyo salario no se ha

ajustado para incluir el aumento al salario mínimo del 1 de enero de 2015.

La investigación del experto independiente seleccionado por la FLA estaba programada para realizarse el 10 y 11 de septiembre. Tailgate Clothing fue notificada de las fechas de la visita y el nombre del investigador; y Tailgate a su vez notificó a la fábrica sobre las fechas e identidad del investigador. Durante la reunión inicial, la gerencia de la fábrica indicó que no cooperarían con el investigador de la FLA y por lo tanto se dio por terminada la investigación.

## **Conclusión**

La investigación de un tercero en Impression Apparel comisionada por la FLA como parte del Paso 3 del Proceso de Queja de Terceros fue cancelada debido a la falta de cooperación de la gerencia de la fábrica. Los esfuerzos de Tailgate Clothing, un comprador relativamente pequeño de Impression Apparel, para trabajar con la gerencia de la fábrica para programar nuevamente la visita no tuvieron éxito, ya que la gerencia de Impression Apparel insistió en que solo accederían a una investigación de un tercero independiente que cumpliera con sus criterios. La selección del investigador independiente es prerrogativa de la FLA y se basa únicamente en la competencia e imparcialidad de los investigadores.

La negativa de la fábrica a permitir que la investigación procediera no cumple con el Principio 3.2 de los Principios de Trabajo Justo y Abastecimiento Responsable que obliga a Tailgate Clothing a obtener la cooperación de sus proveedores para facilitar las investigaciones de la FLA y para contribuir activamente a las actividades de remediación consiguientes. Como se ha apuntado en este reporte, Tailgate Clothing informó adecuadamente a la gerencia de la fábrica sobre la visita del investigador e hizo arreglos para proveerle acceso al investigador a la fábrica. Al ser informado de la decisión de la fábrica de no permitir el acceso al investigador de la FLA, los representantes de Tailgate Clothing hicieron esfuerzos para persuadir a la gerencia de que permitieran que la investigación continuara, pero al fin no tuvieron éxito.

Tailgate Clothing informó a la FLA el 23 de septiembre de 2015 que a partir de esa fecha, había dejado de hacer órdenes de prendas colegiales a Impression Apparel y además dejaría de hacer cualquier orden a Impression Apparel dada la falta de cooperación de la fábrica. Aunque somos conscientes del impacto que la partida de Tailgate Clothing de Impression Apparel pueda tener en los trabajadores de la fábrica, creemos que la negativa del proveedor a cooperar dejó sin opciones viables a Tailgate Clothing para continuar su relación de abastecimiento. En vista de esta situación, la FLA considera este caso concluido.