

# Verificación independiente

Realizada en Textiles Opico S.A. de C.V.,  
comisionada por la Fair Labor Association

Licda. Katya Castillo  
Experta en derechos laborales

Febrero de 2014

# Contenido

- Antecedentes..... 3
- Descripción de la metodología ..... 3
  - 1. Desarrollo de entrevistas. .... 3
  - 2. Revisión documental ..... 4
- Resultados de la verificación independiente..... 6
- Conclusiones generales ..... 15

## Antecedentes

En Mayo del año 2013, la Fair Labor Association (FLA) solicitó a la Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO) realizar una investigación independiente en la fábrica Textiles Opico, S.A. de C.V., por alegatos de violaciones a la libertad de asociación en dicha fábrica, planteados por el Sindicato de Trabajadoras, Trabajadores, Sastres, Costureras y Similares (SITRASACOSI). Los alegatos incluyeron el despido de un dirigente sindical y cuatro miembros del sindicato durante el periodo del 22 al 26 de abril de 2013<sup>1</sup>.

Al respecto, la gerencia de TEXOPS y la FLA diseñaron un plan de remediación para abordar los problemas identificados en el reporte de COVERCO. Dentro de las recomendaciones definidas, se menciona la necesidad de llevar a cabo un proceso de verificación independiente dirigido a evaluar el cumplimiento o el nivel de avance de las recomendaciones establecidas, así como del plan de remediación respectivo.

El proceso de verificación independiente se realizó los pasados días 16 y 17 de enero de 2014 en la fábrica TEXOPS, S.A. de C.V., realizando una serie de actividades que incluyeron la revisión de documentación y algunos intercambios y entrevistas con actores claves y externos, que han permitido sistematizar la información presentada en este documento.

## Descripción de la metodología

### 1. Desarrollo de entrevistas.

No de entrevistas	Persona(s) entrevistada(s)	Fecha de entrevista
1	Presidente, Gerente de Recursos Humanos y Asesor de Responsabilidad Social Empresarial de TEXOPS.	16 de enero
1	3 miembros de la Junta Directiva de la Seccional de SITRASACOSI.	16 de enero
1	Secretaria general de SITRASACOSI.	22 de enero
1	3 representantes del Comité de Comunicaciones de TEXOPS, de los cuales se alegó que formaron parte de las actividades antisindicales y discriminatorias en el momento que hubo conocimiento de la constitución de un sindicato dentro de la fábrica.	16 de enero
1	3 representantes del nuevo Comité de Comunicaciones conformado en la fábrica.	17 de enero
13	Trabajadoras y trabajadores de la fábrica.	17 de enero
1	Ombudsperson	21 de enero
<b>Total de entrevistas: 19</b>		

<sup>1</sup> Los resultados de la auditoría realizada por COVERCO, los días 15, 16 y 17 de mayo de 2013, pueden consultarse en el siguiente link de la página web de la FLA: <http://www.fairlabor.org/report/TEXOPS> .

## 2. Revisión documental

En la verificación realizada en TEXOPS, la Gerencia entregó la siguiente documentación para revisión:

1. Copia del comunicado en el que se da a conocer la creación del sindicato en TEXOPS y en el cual se expresa el respeto del derecho de libertad de asociación de los trabajadores de la fábrica.
2. Planillas de salarios, aguinaldos y vacaciones, nuevos contratos, copias de boletas de pago, etc., para verificar el reinstalo de los trabajadores despedidos en la fecha establecida en el plan de remediación y que comprueben el pago de los salarios y beneficios no devengados de los trabajadores que fueron despedidos.
3. Políticas y procedimientos internos de TEXOPS, en particular las políticas de no discriminación, libertad de asociación y relaciones industriales.
4. Copia de los procedimientos disciplinarios y de la política y procedimiento de terminación.
5. Programa de inducción para los nuevos empleados.
6. Programa de Capacitación Anual para los trabajadores y resultado de las evaluaciones que se realizan.
7. Material que documenta los procesos de capacitación (presentaciones en power point, material que se entrega a los trabajadores, listados de asistencia, fotos).
8. Documentos relativos a las funciones del comité de comunicaciones.
9. Copia del informe sobre la investigación realizada por el MTPS sobre la confirmación de pagos por el tiempo compensado.
10. Documentación sobre la descripción y finalidades del Proyecto Garrobo.
11. Documentación sobre las solicitudes realizadas al MTPS y otras autoridades competentes, para verificar la adecuación al marco normativo vigente del Proyecto Garrobo.

La Ombudsperson –encargada de darle seguimiento a las diversas problemáticas dentro de TEXOPS- proporcionó la siguiente información:

1. Plan de trabajo propuestos por la Ombudsperson.
2. Reglamentación de la Mesa de Diálogo constituida en TEXOPS.
3. Actas de reuniones de la Mesa de Diálogo en TEXOPS, realizadas en el año 2013: 23 y 30 de julio, 22 de agosto, 3 y 17 de septiembre, 22 de octubre, 12 de noviembre; y 10 de diciembre. Se entregó también el acta de la última reunión desarrollada el pasado 21 de enero de 2014.
4. Procedimientos de no discriminación, política de puertas abiertas, política de libertad de asociación, de terminación de contratos, sistema disciplinario y de buzón de sugerencia en TEXOPS.

5. Propuesta de modificación de la política de libertad de asociación, terminaciones de contrato, y sistema disciplinario.
6. Procedimiento del Comité de Comunicaciones de TEXOPS; y
7. Propuesta de un programa de capacitación sobre derechos laborales para la fábrica.

## Resultados de la verificación independiente

A continuación se presenta una tabla que sistematiza las recomendaciones realizadas por COVERCO y por la FLA, incorporadas en el plan de remediación definido para mejorar las problemáticas identificadas en la auditoría realizada por COVERCO en el mes de mayo de 2013 en TEXOPS; así como el cumplimiento o los niveles de avance de cada una de las recomendaciones evaluadas por la verificadora independiente.

Acciones de remediación	Responsable	Fecha Límite	Cumplimiento/ nivel de avance
<p>TEXOPS informará verbalmente y por escrito al Comité de Comunicaciones (CC), para que a su vez informen a sus respectivos departamentos, que a partir de marzo del 2013 se ha formado un sindicato y que TEXOPS respeta el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación.</p> <p>Este comunicado será publicado en toda la fábrica.</p>	<p>Presidente de la Compañía; Gerente de Recursos Humanos</p>	<p>4 junio, 2013</p>	<p><b>Estado:</b> actividad cumplida</p> <p>De <b>forma escrita</b>, la gerencia emitió un memorándum con fecha de 31 de mayo en el cual se menciona (1) que TEXOPS respeta el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y (2) la formación de una seccional sindical en la fábrica desde el mes de marzo de 2013. La verificadora identificó el memorándum colocado en las instalaciones en el recorrido por la fábrica realizado el día 16 de enero de 2014.</p> <p>A través de entrevistas con la gerencia y dirigentes de la seccional del SITRASACOSI, se comprobó que la gerencia de TEXOPS dio a conocer <b>de forma verbal</b> a los supervisores y al Comité de Comunicaciones (el día 23 de agosto y 30 de septiembre respectivamente) la formación de la seccional sindical en TEXOPS y el respeto al derecho de los trabajadores y trabajadoras a la libertad de asociación.</p> <p>Dirigentes de la seccional del SITRASACOSI mencionan que el Comité de Comunicaciones trasladó la información al personal de la fábrica, aproximadamente en el mes de octubre de 2013.</p>

<p><b>TEXOPS reinstalará a los cuatro trabajadores identificados en el informe de COVERCO y compensará los salarios y beneficios económicos no devengados hasta la fecha de su reinstalación.</b></p> <p><b>La fecha de reinstalación será a más tardar el 18 de junio del 2013.</b></p>	<p>Presidente de la Compañía; Gerente de Recursos Humanos</p>	<p>18 junio, 2013</p>	<p><b>Estado:</b> actividad cumplida.</p> <p>La fábrica reinstaló a 3 de las personas despedidas. Los reinstalos se realizaron en las fechas siguientes: 29 de abril, 18 de junio y 03 de julio de 2013. El último reinstalo, el del 03 de julio de 2013, fue acordado entre la gerencia de TEXOPS y dirigentes de la Seccional de SITRASACOSI en una reunión de conciliación en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>A través de pruebas documentales se verificó el pago de los salarios, beneficios económicos no devengados y el respeto de la antigüedad de las 3 personas reinstaladas. Al respecto, la seccional del sindicato manifestó conformidad por el pago y el respeto a la antigüedad de sus afiliados.</p> <p>La cuarta persona trabajadora incluida en el reporte no pudo ser reinstalada debido a que se fue de manera indefinida hacia los Estados Unidos. Esta información se obtuvo a partir de las entrevistas realizadas a la gerencia, a dirigentes de la seccional del SITRASACOSI y a la ombudsperson. A través de pruebas documentales se corroboró el pago de la indemnización correspondiente por ley, así como el pago de aguinaldo y vacaciones proporcionales. Además, se observó un escrito donde la trabajadora despedida autorizaba a su hermana para retirar el pago pendiente por 58 horas de trabajo realizadas.</p>
<p><b>TEXOPS revisará y asegurará que las políticas y procedimientos internos se actualicen y estén alineados con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA, particularmente las políticas y procedimientos</b></p>	<p>Gerente de Recursos Humanos</p>	<p>31 julio, 2013</p>	<p><b>Estado:</b> actividad en proceso.</p> <p>TEXOPS solicitó apoyo a su equipo de gerentes para revisar las políticas y procedimientos mencionados. Es importante mencionar que en el mes de diciembre de 2013, la ombudsperson y SITRASACOSI entregaron dos propuestas de adecuación a dichos procedimientos, las cuales están siendo revisadas por la gerencia de la fábrica.</p>

<p>relacionados a la no discriminación, incluyendo la Libertad de Asociación y Relaciones Industriales.</p>			<p>A través de la revisión documental, la verificadora confirma lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Política y procedimiento de no discriminación:</b> se encuentra adecuada al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y las Normas de Cumplimiento, la legislación nacional y el Convenio 111 de la OIT. Sin embargo, por los antecedentes ocurridos en TEXOPS, se sugiere incorporar de forma expresa en dicha política que se prohíbe la discriminación por motivos de afiliación sindical.</li> <li>2. <b>Política y procedimiento de libertad de asociación:</b> se encuentra adecuada al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y las Normas de Cumplimiento, legislación nacional y Convenios 87 y 98 de la OIT, pero se exhorta a incorporar de forma expresa las garantías o el compromiso de TEXOPS para evitar cualquier tipo de actos de discriminación o represalias que puedan afectar a las personas afiliadas a una organización sindical (FOA.5.1).</li> <li>3. <b>Política de relaciones industriales:</b> se encuentra adecuada al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y las Normas de Cumplimiento, pero es importante incluir la incorporación de un mecanismo que permita reportar casos de acoso y quejas de manera confidencial (E.R.25.3).</li> </ol>
<p>Como parte del actual programa de inducción, las políticas y procedimientos internos se les explican a todos los nuevos trabajadores, incluyendo las políticas de no discriminación y libertad de asociación.</p> <p>El manejo de los procedimientos de la no discriminación y libertad de asociación se</p>	<p>Gerente de Recursos Humanos</p>	<p>31 agosto, 2013</p>	<p><b>Estado:</b> actividad en proceso.</p> <p>Se analizó el manual de inducción de la fábrica revisado al mes de junio de 2013. Este manual se proporciona al personal de nuevo ingreso, el cual contiene el Código de Conducta de TEXOPS y se incluyen disposiciones como la prohibición de discriminación y la libertad de asociación.</p> <p>Dos tercios de las personas entrevistadas con menos de 6 meses de trabajo</p>



<p>revisará para cualquier posible mejoría y se incluirán en el programa de inducción.</p>			<p>manifestaron que en el programa de inducción se les explicaron las políticas de no discriminación y de libertad de asociación.</p> <p>En cuanto a los procedimientos de no discriminación y libertad de asociación, la ombudsperson entregó a la fábrica unas propuestas de modificación. Actualmente, dichas propuestas están siendo revisadas por la fábrica pero no han establecido un plazo para concluir este proceso.</p>
<p>TEXOPS lleva a cabo capacitación anual sobre las políticas y procedimientos para todos sus empleados, incluyendo la no discriminación y los códigos de conducta de sus compradores.</p> <p>TEXOPS implementará un componente de evaluación para medir el conocimiento adquirido por los trabajadores por medio de esta capacitación. Se mantendrán archivados el material de la capacitación y las evaluaciones para su revisión posterior.</p>	<p>Gerente de Recursos Humanos</p>	<p>31 julio, 2013( y continuo)</p>	<p><b>Estado:</b> en proceso.</p> <p>La ombudsperson elaboró una propuesta de programa de capacitación el cual está siendo revisado por TEXOPS. El programa propuesto se concentra en 4 temas principales: No discriminación, libertad sindical, acoso laboral y acoso sexual. Dentro de cada uno de esos temas, se identifican mecanismos legales de protección de esos derechos.</p> <p>A pesar que dicha propuesta no se ha formalizado, tanto la gerencia de TEXOPS, como la seccional de SITRASACOSI y las personas entrevistadas del –antiguo y nuevo- Comité de Comunicaciones manifestaron la realización de las primeras jornadas de capacitación especiales impartidas por la ombudsperson dentro de la fábrica y dirigida a jefaturas, para desarrollar específicamente la no discriminación, la libertad sindical y el acoso laboral.</p> <p>La capacitación sobre no discriminación y libertad sindical se realizó el 30 de septiembre de 2013 y estuvo dirigida a los miembros del Comité de Comunicaciones de TEXOPS y participaron 21 personas, incluyendo a la Gerente de Recursos Humanos.</p> <p>Por otra parte, se realizó una capacitación sobre acoso laboral el 11 de diciembre de</p>

			<p>2013 y estuvo dirigida a gerentes, jefaturas y supervisores de la fábrica. En esta actividad participaron 46 personas.</p> <p>En las dos jornadas de capacitación que se desarrollaron, no se reportó la realización de ningún tipo de evaluación que midiera el nivel de conocimiento adquirido. Sin embargo, en las entrevistas realizadas a la seccional de SITRASACOSI y a las personas del Comité de Comunicaciones, se observó, en general, un reconocimiento positivo respecto a estas jornadas, pues manifestaron que han permitido conocer la legalidad de la formación de un sindicato, pues antes había muchos estigmas y prejuicios por parte del personal de la fábrica.</p>
<p><b>TEXOPS revisará las funciones y procedimientos del Comité de Comunicaciones y aclarará su papel operativo a fin de no interferir o infringir en las responsabilidades del debidamente elegido órgano sindical o representante de los trabajadores.</b></p>	<p>Gerente de Recursos Humanos</p>	<p>17 julio, 2013</p>	<p><b>Estado:</b> en proceso.</p> <p>En una reunión realizada el 30 de septiembre de 2013, se aclaró al Comité de Comunicaciones (CC) de forma verbal, con la ayuda de la ombudsperson, los alcances de sus funciones.</p> <p>La Gerente de Recursos Humanos de TEXOPS manifestó que no se ha realizado la revisión de las funciones del CC. Resulta oportuno que al momento de revisar las funciones del CC se incorpore de forma expresa la prohibición de cualquier tipo de intervención que afecte el ejercicio de la libertad sindical de la seccional de SITRASACOSI</p>
<p><b>El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador (MTPS) realizará su propia investigación sobre la confirmación de pagos por el tiempo compensado.</b></p>	<p>Gerente de Recursos Humanos</p>	<p>30 junio, 2103</p>	<p><b>Estado:</b> actividad cumplida.</p> <p>El MTPS no realizó recomendaciones al respecto.</p> <p>Es importante mencionar que el MTPS en su acta de inspección especial (del día 23 de</p>

<p><b>TEXOPS seguirá las recomendaciones del MTPS. La fábrica está revisando estos cálculos independientemente por medio de su departamento de contabilidad.</b></p>			<p>agosto de 2013) mencionó que TEXOPS realizó los pagos de horas extraordinarias que se le debía al personal. Los trabajadores entrevistados en la inspección especial del MTPS confirmaron los pagos.</p> <p>Además, por medio de la entrevista con dirigentes de la seccional del sindicato, se expresó que sí se pagó el tiempo compensado de los trabajadores pero hubo algunas inconformidades respecto del pago. Sin embargo, se le consultó a la seccional del sindicato si podía mencionar casos específicos para poder corroborar dicha información, pero no se puntualizaron estos supuestos casos de inconformidad.</p>
<p><b>TEXOPS informará a SITRASACOSI y otras personas interesadas sobre el alcance e impacto social del “Proyecto Garrobo.”</b></p>	<p>Presidente de la Compañía; Gerente de Recursos Humanos</p>	<p>31 julio, 2013</p>	<p><b>Estado:</b> actividad cumplida.</p> <p>El 30 de julio de 2013, según acta de la mesa de diálogo en TEXOPS, se informaron los siguientes puntos a la seccional de SITRASACOSI sobre el proyecto Garrobo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El Proyecto está afiliado a dos ONG`S y que también tiene relación a iniciativas como el proyecto gubernamental “Ciudad Mujer”.</li> <li>2. Se les explicó también que el Proyecto busca incorporar a jóvenes en riesgo y prepararlas para el futuro dotándoles de conocimientos.</li> <li>3. A las jóvenes participantes del proyecto se les apoya con una beca para sufragar gastos de alimentación y transporte.</li> </ol> <p>Al respecto, los dirigentes de la seccional del SITRASACOSI manifestaron su apoyo a la naturaleza social del proyecto pero sugirió que se le dé la formalidad de ley exigida por ley para garantizar una mayor protección de las jóvenes.</p> <p>Finalmente en este punto, debe mencionarse que el 100% de las personas entrevistadas perciben el Proyecto Garrobo como una buena iniciativa que busca dar apoyo a las</p>

			jóvenes que socialmente están en riesgo.
<b>Invitar a TEXOPS a consultar con el MTPS, y otras agencias gubernamentales con jurisdicción en la materia, con respecto al “Proyecto Garrobo” para garantizar que cumpla con las leyes nacionales.</b>	TEXOPS	Sin definir	<p><b>Estado:</b> actividad cumplida.</p> <p>TEXOPS ha iniciado los trámites correspondientes ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y ante el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (CONNA), para solicitar asesoría que les permita obtener las autorizaciones correspondientes para legitimar el contrato de aprendiz de las jóvenes que participan en el Proyecto, de acuerdo a las disposiciones que regula el Código de Trabajo y la LEPINA respecto del trabajo infantil y para garantizar el acceso a la educación de las menores de edad.</p>
<b>Desarrollar e implementar procedimientos disciplinarios que respeten el derecho al debido proceso de los trabajadores, especialmente en el caso de despido. Los trabajadores deben ser informados adecuadamente sobre los procedimientos.</b>	TEXOPS	Sin definir	<p><b>Estado:</b> actividad en proceso.</p> <p>La ombudsperson y la seccional del SITRASACOSI elaboraron propuestas sobre el procedimiento disciplinario y el procedimiento para la terminación de contrato, las cuales abordan los siguientes puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se encuentran adecuadas a las garantías al debido proceso, establecidas en el Art. 11 de la Constitución de la República y al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y las Normas de Cumplimiento.</li> <li>2. Las faltas que se han descrito, se adecuan a las reglas establecidas en el Código de Trabajo.</li> <li>3. Se propone incorporar como una falta grave la “realización de actos discriminatorios o cualquier tipo de conducta que perjudique la integridad física o moral de las y los afiliados a una organización sindical, o que puedan afectar el libre ejercicio de sus derechos”.</li> </ol>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Incluir el deber de TEXOPS de <i>capacitar regularmente</i> a la gerencia, jefaturas y resto de personal acerca de este procedimiento (ER.27.2).</li> <li>5. Se incluye un recurso de apelación para que la persona trabajadora que resulta afectada con una terminación de contrato, tenga la oportunidad de plantear sus argumentos y que se revise nuevamente su caso.</li> <li>6. Brindan posibilidad a los afiliados del sindicato para designar a un representante del sindicato que los asista en el proceso.</li> </ol> <p>Ambas propuestas están siendo revisadas por la fábrica. De acuerdo con la gerencia de TEXOPS las actividades pendientes estarían siendo implementadas en el segundo semestre de 2014.</p>
<p><b>Considerar establecer una posición temporal de ombudsperson para mediar entre trabajadores y gerencia, evaluar el clima de relaciones laborales dentro de la fábrica y recomendar la capacitación adecuada según las necesidades.</b></p> <p><b>El/la ombudsperson debe proveer a las compañías afiliadas a la FLA actualizaciones mensuales de la implementación del plan de remediación y proveer asesoramiento sobre cualquier desacuerdo relevante o problemas de comunicación oportunamente.</b></p>			<p><b>Estado:</b> actividad cumplida.</p> <p>En el mes de julio de 2013 dio inicio la labor de la ombudsperson dentro de la fábrica. A través, de entrevistas y revisión documental, se puede corroborar la asistencia de la Ombudsperson a la fábrica y a la seccional de SITRASACOSI en las reuniones de mesa de diálogo, en aspectos de asesoría para la solución de casos concretos y en el apoyo para facilitar capacitaciones (sobre no discriminación, libertad sindical y acoso laboral) orientadas a mejorar el clima de las relaciones laborales.</p> <p>Se verificó que la Ombudsperson entregó tres informes de avance sobre la implementación de acciones para darle cumplimiento a las metas que se habían propuesto en el plan de remediación.</p> <p>Por otra parte, no se ha realizado una evaluación sobre el clima de las relaciones laborales.</p>

			Finalmente, la ombudsperson propuso a TEXOPS, un programa de capacitación sobre derechos laborales que busca sensibilizar y fortalecer los conocimientos de los trabajadores y jefaturas, pero aún no se ha definido formalmente su implementación para llegar a todo el personal.
--	--	--	--

## Conclusiones generales

1. A través de las diversas entrevistas y revisión documental se han observado avances importantes en las acciones descritas en el plan de remediación para superar los problemas identificados en el informe de COVERCO realizado en el año 2013. Debe destacarse el cumplimiento de la incorporación de las personas trabajadoras despedidas, el pago de horas extraordinarias que se les debían a los trabajadores que “debían” horas en la fecha de traslado de PARTEX a TEXOPS, el reconocimiento de la seccional de SITRASACOSI por parte de la fábrica y la búsqueda de asesoría por parte de las autoridades competentes para garantizar que el Proyecto Garrobo se adecue al marco legal salvadoreño. Sin embargo, hay que mencionar que no se han respetado algunas de las fechas límites establecidas en el plan de remediación.
2. Se verificaron esfuerzos conjuntos entre la seccional del SITRASACOSI y la gerencia de TEXOPS para la búsqueda de las autorizaciones legales respectivas que permitan la continuidad del Proyecto Garrobo con las garantías reconocidas en el Código de Trabajo y en la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia.
3. En el mes de julio de 2013 se incorporó la figura de una ombudsperson dentro de TEXOPS, la cual ha facilitado la comunicación y la ejecución de actividades coordinadas entre la seccional del SITRASACOSI y la gerencia de TEXOPS. La contratación de la ombudsperson se consideró para 3 meses, sin embargo, por los beneficios percibidos con su participación, por parte de la seccional del SITRASACOSI, se acordó prorrogar su trabajo por 3 meses adicionales.
4. La gerencia de TEXOPS y la seccional de la fábrica han manifestado que, a través de la mesa de diálogo, se ha logrado coadyuvar a un mejor ambiente en las relaciones de trabajo en la fábrica.
5. Se ha iniciado un proceso de revisión de las políticas y procedimientos de la fábrica, para adecuarse a las normas de cumplimiento de la FLA y los códigos de conducta de los clientes de TEXOPS, pero aún no se han definido los cambios que se van a incorporar. La gerencia menciona que la perspectiva de implementación de esta actividad estaría concluida a partir del segundo semestre de este año.
6. Existe una propuesta elaborada por la ombudsperson sobre el plan anual de capacitaciones. La experiencia de capacitación sobre los temas de no discriminación, libertad sindical y acoso laboral, según las diferentes entrevistas realizadas, evidencian percepciones positivas en el sentido que han permitido eliminar prejuicios sobre la organización sindical constituida en TEXOPS.