

REPORTE FINAL

Queja de Terceros: Apple Tree (El Salvador)

6 de agosto de 2018



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

El 6 de diciembre de 2017, Fair Labor Association (“FLA”) inició una Queja de Terceros del Sindicato de la Industria Textil, Similares y Conexos de El Salvador (“SITSCES”), afiliado a la Federación Sindical de El Salvador (“FESS”). FESS/SITSCES (en lo sucesivo, “Querellantes”) alegaban violaciones a las Normas de Cumplimiento y al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA en la fábrica Apple Tree S.A. de C.V. (en lo sucesivo, “Apple Tree” o “la fábrica”), ubicada en San Salvador, El Salvador. Las compañías afiliadas a la FLA, Dallas Cowboys Merchandising, Delta Apparel, y VF Corporation subcontractaban de la fábrica a la fecha de la Queja.

Específicamente, la Queja alegaba la falta de horas remuneradas para que los trabajadores acudan a citas médicas; incumplimiento con las disposiciones legales con respecto a la compensación de los primeros tres días de incapacidad médica, aguinaldo, vacaciones y horas extraordinarias; trabajo fuera del horario sin compensación; problemas de salud y seguridad incluyendo la ineficacia del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y la deficiente purificación de agua para beber; no informar a los trabajadores cuando reciben llamadas de emergencias del exterior durante las horas laborales; y trato preferencial de otros sindicatos reconocidos en la fábrica.

Estos alegatos, de ser ciertos, parecen violar las Normas de Cumplimiento del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA en las áreas de horas de trabajo, compensación seguridad y salud ocupacional, libertad de asociación y no discriminación.

La FLA aceptó la Queja en el Paso 2 del proceso de Queja de Terceros. Por lo

tanto, a las tres compañías afiliadas a la FLA que subcontractaban de la fábrica -- Dallas Cowboys Merchandising, Delta Apparel, y VF Corporation -- se les requirió realizar una investigación de los alegatos e informar a la FLA sobre los hallazgos y acciones de remediación. De manera alternativa, las marcas pueden renunciar a su propia investigación en favor de una investigación independiente de la FLA. Las marcas optaron por llevar a cabo su propia investigación como se detalla a continuación.

ACCIONES DE DALLAS COWBOYS MERCHANDISING, DELTA APPAREL Y VF CORPORATION

Dallas Cowboys Merchandising, Delta Apparel, y VF Corporation contrataron los servicios de auditoría de Underwriters Laboratories (“UL”) para realizar la investigación. El equipo auditor de UL visitó las instalaciones de Apple Tree del 20 al 22 de febrero de 2018.

- En el contexto de la visita a la fábrica, el equipo auditor:
- Entrevistó a representantes de la gerencia;
- Revisó registros de RH y nómina;
- Revisó las políticas y procedimientos que rigen varias funciones de empleo;
- Visitó las áreas de producción, cafetería y almacén de químicos de Apple Tree;
- Entrevistó a 20 trabajadores dentro de la fábrica; y

- Se reunió con funcionarias de dos organizaciones sindicales:
 - Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil de Algodón, Sintéticos, Acabados Textiles, Similares y Conexos (“STITAS”), afiliado a la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (“FENASTRAS”); y
 - Sindicato de la Industria Textil Salvadoreña (“SITS”), un sindicato independiente no afiliado a una federación.

La gerencia de Apple Tree manifestó que tres directivos del sindicato SITS se desafiliaron del sindicato y se encontraban aún en proceso de formar su propio sindicato. Sin embargo, los Querellantes expresaron, al presentar la Queja de Terceros con la FLA, que en agosto de 2016 ya habían formado un nuevo sindicato, el Sindicato de la Industria Textil, Similares y Conexos de El Salvador (“SITSCES”), afiliado a FESS.

El equipo auditor de UL no entrevistó a los tres trabajadores que formaron el sindicato SITSCES durante la auditoría de febrero. Una vez que las compañías afiliadas a la FLA identificaron esta omisión en el proceso de evaluación, decidieron contratar al consultor independiente Francisco Chicas para acercarse a los Querellantes (del sindicato SITSCES) y reunir información adicional que podría ser relevante en el proceso de Queja de Terceros.

El 21 de junio de 2018, el Sr. Chicas llevó a cabo una entrevista grupal con el Secretario General de FESS y tres directivos sindicales de SITSCES. Al llevar a cabo su investigación, el Sr. Chicas obtuvo la siguiente información con respecto al sindicato SITSCES:

1. La gerencia de la fábrica Apple Tree, específicamente el representante legal René Fuentes Rivera, fue informado oficialmente sobre la formación de SITSCES por medio de una notificación del Ministerio de Trabajo de El Salvador

con fecha del 15 de agosto de 2016. El Sr. Fuentes respondió a la notificación del Ministerio de Trabajo, aunque su respuesta no se realizó dentro del plazo legal.

2. De acuerdo a la resolución 465/2017 del Ministerio de Trabajo con fecha del 9 de junio de 2017, el Director del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales registró legalmente a los miembros de la Junta Directiva del sindicato SITSCES y confirmó que tres empleados activos de Apple Tree son miembros de la Junta Directiva de SITSCES.

PRINCIPALES ALEGATOS, HALLAZGOS, RECOMENDACIONES Y ACCIONES DE REMEDIACIÓN

Alegato No. 1: *La fábrica solo otorga dos horas de permiso para que los trabajadores acudan a citas médicas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (en lo sucesivo, “ISSS”); cualquier tiempo de ausencia pasado el límite de 2 horas es considerado como falta. De acuerdo con los Querellantes, dos horas no es suficiente tiempo para acudir a las citas, ya que la mayoría del tiempo las instalaciones médicas se encuentran llenas de pacientes. Los trabajadores que pasan más de dos horas en las citas médicas y toman permiso adicional son castigados por la fábrica al negarles la oportunidad de trabajar horas extraordinarias.*

Hallazgos: Las entrevistas con los directivos de STITAS y SITS, trabajadores y la gerencia y la revisión de documentos revelaron que la práctica de Apple Tree es otorgar sólo dos horas de permiso remunerado para acudir a las citas médicas en el ISSS. Después de las dos horas, se aplican deducciones al salario. Los directivos de SITS hicieron notar que han solicitado a la gerencia extender el permiso médico hasta tres horas en las reuniones mensuales entre la gerencia y trabajadores, una solicitud que la gerencia no aceptó. La gerencia manifestó que los

sindicatos no han solicitado tiempo adicional para los permisos y agregó que la política de la fábrica sobre los permisos personales y médicos se explica durante la inducción de nuevos trabajadores, está publicada dentro de las instalaciones, se incluye como parte del contenido del material de entrenamiento, y que folletos que detallan el tiempo de permiso para acudir a las consultas médicas en el ISSS se entregan a los trabajadores cada año. La gerencia y los directivos de SITS expresaron que a los trabajadores que pasan más de dos horas en las consultas médicas no se les niega la oportunidad de trabajar horas extraordinarias; en estas circunstancias, la única acción que toma la fábrica es aplicar las deducciones al salario correspondientes. Agregaron que todos los trabajadores tienen la oportunidad de trabajar horas extraordinarias, según lo requieran las circunstancias del negocio, y dependiendo de la eficiencia y posición. Los Querellantes manifestaron, sin embargo, que la gerencia aún está implementando las deducciones al salario para los trabajadores que pasan más de dos horas en las clínicas y/u hospitales del ISSS y alegan que existen casos de trabajadores que han sido retornados a sus hogares por exceder las dos horas permitidas por la fábrica. Una de las directivas de SITSCES informó al Sr. Chicas que ella fue cambiada de su anterior estación de trabajo después de regresar de una cita médica.

Recomendaciones de Remediación:

La fábrica debe capacitar a gerentes, supervisores, trabajadores y directivos sindicales sobre las políticas y procedimientos para otorgar permisos médicos. La fábrica debe discutir con los trabajadores y directivos sindicales la posibilidad de extender el tiempo otorgado a los trabajadores para acudir a las citas médicas en las clínicas y/u hospitales.

Alegato No. 2: *La fábrica deduce del salario de los trabajadores las ausencias por incapacidad médica de tres días o menos. De acuerdo con los Querellantes, el Ministerio de Trabajo emitió un dictamen jurídico que*

establece que los empleadores deben pagar a los trabajadores por los primeros tres días de incapacidad médica.

Hallazgos: La documentación revisada, entrevistas con los trabajadores y entrevistas con la gerencia confirman que Apple Tree deduce de los salarios de los trabajadores todas las ausencias durante los primeros tres días de la incapacidad médica.¹

Recomendaciones de Remediación:

La fábrica debe desarrollar políticas y procedimientos uniformes con respecto a las ausencias por enfermedad, incluyendo el pago de los primeros tres días de la incapacidad médica como lo requiere el Ministerio de Trabajo. La fábrica debe capacitar a los supervisores, gerentes, trabajadores y directivos sindicales sobre las políticas y procedimientos, y comunicar las políticas y procedimientos en todos los niveles de la compañía.

Alegato No. 3: *Los operadores de costura no son remunerados por las horas que permanecen en la fábrica mas allá de su horario normal de trabajo con el fin de lograr sus metas de producción. En estos casos, la fábrica solo paga el bono de producción pero no paga la tasa de horas extraordinarias.*

Hallazgos: La documentación revisada y las entrevistas con los trabajadores y la gerencia demostraron que desde el aumento al salario mínimo del 2017, el esquema de compensación de Apple Tree no incluye bonos de producción. Los trabajadores son compensados basado en una meta diaria de producción. Las metas diarias de producción se establecieron basadas en cálculos de ingeniería de producción, pero no han sido revisados desde el 2017. Los

¹ El Ministerio de Trabajo ha expresado en varios dictámenes jurídicos que los empleadores son responsables de pagar a los trabajadores los primeros tres días de incapacidad médica. Desde el 2015, la FLA ha promovido el cumplimiento de esta posición legal entre las marcas afiliadas y sus proveedores. La más reciente acción tomada por la FLA fue solicitar, en representación de las marcas afiliadas una opinión legal general sobre el tema por el Ministerio de Trabajo; el Ministerio de Trabajo respondió que "el empleador está obligado a pagar los primeros tres días de incapacidad médica de los trabajadores empleados por ellos."

trabajadores que cumplen su meta diaria de producción pueden retirarse de la fábrica antes de finalizar el día laboral. Previa solicitud, los trabajadores pueden trabajar horas extraordinarias durante la semana o en sábado y se les paga a una tasa de horas extraordinarias. Los directivos de STITAS y SITS están de acuerdo con esta práctica. Sin embargo, los Querellantes manifestaron que es práctica de la fábrica no pagar bonos de producción y horas extraordinarias en el mismo periodo de pago; por ejemplo, si a los trabajadores se les solicita trabajar horas extras durante un periodo de pago para alcanzar las metas diarias de producción, solo se les pagarán las horas extras pero no los bonos de producción durante ese periodo de pago. Además, mencionaron que a algunos módulos de producción solo se les está pagando los bonos de producción y compartieron información detallada al respecto con el Sr. Chicas. Revisó el recibo de pago de un directivo de SITSACES por un periodo de dos semanas y encontró que incluye pago de horas extraordinarias pero no refleja el pago de un bono de producción (además el recibo de pago no incluye un campo para el “bono de producción”). La gerencia reconoció que no se ha ofrecido algún entrenamiento a los trabajadores en los años recientes sobre las políticas y procedimientos de compensación.

Recomendaciones de Remediación:

La fábrica debe actualizar las políticas y procedimientos que rigen todos los aspectos de su sistema de compensación, debe capacitar a la gerencia, supervisores, trabajadores y directivos sindicales sobre esta política actualizada y debe comunicar las políticas y procedimientos a todos los niveles de la compañía. La fábrica debe revisar las metas de producción diarias, semanales y mensuales para todas las operaciones de la fábrica.

Alegato No. 4: *Los mecánicos no son remunerados por las horas extraordinarias. Sus horas normales de trabajo regularmente son más de ocho horas al día (el límite diario legal), pero no reciben el pago de las horas extras.*

Hallazgos: El equipo de auditores de UL confirmó que la compañía no mantiene los registros electrónicos de las horas trabajadas de todos los mecánicos. Solo al 60 por ciento de los mecánicos se les registran las horas trabajadas; el restante 40 por ciento firmó un contrato de trabajo en el cual se estipula que no son elegibles para recibir pago de horas extraordinarias. El equipo de auditores entrevistó a tres mecánicos, todos manifestaron que normalmente trabajan de 10 a 30 minutos más del horario normal una o dos veces por semana. El salario mensual promedio de los mecánicos es de \$450 a \$600. Los Querellantes explicaron que los mecánicos normalmente trabajan de lunes a viernes de 7:00 am a 6:00 pm, y de 7:00 am a 4:00 pm en sábado. Los directivos del sindicato SITSACES también explicaron que los mecánicos perciben un salario fijo de aproximadamente \$500 mensuales, sin pago de horas extras. Los directivos de SITSACES también mencionaron que de los aproximadamente 15 mecánicos, la mitad de ellos perciben un salario mayor que el de los demás, y la fábrica aun no explica el criterio que se utiliza para justificar las diferencias en niveles de salario. Finalmente, el consultor independiente revisó el recibo de pago de un mecánico proporcionado por los Querellantes y no estaba incluido el pago de 20 horas extraordinarias, de acuerdo al requerimiento legal correspondiente.

Recomendaciones de Remediación: La fábrica debe incluir a los mecánicos en el sistema electrónico de registros de horas de trabajo y preparar contratos de trabajo uniformes con criterios objetivos para todos los mecánicos con el fin de establecer condiciones de trabajo equivalentes.

Alegato No.5: *Las metas de producción de costura son tan altas que los trabajadores prefieren no tomar muchos líquidos para evitar ir al baño. De acuerdo con los Querellantes, esto promovía la deshidratación y como resultado algunos trabajadores desarrollaron problemas médicos.*

Hallazgos: El equipo de auditores de UL verificó que a los trabajadores se les otorga tiempo para tomar descansos durante el día para tomar agua y para utilizar los baños según lo requieran. Las entrevistas con los trabajadores y con los directivos de los sindicatos STITAS y SITS también confirmaron que los trabajadores generalmente pueden cumplir con las metas de producción diaria, excepto cuando hay cambio de estilos y/o la dificultad de las operaciones aumenta. Sin embargo, los Querellantes reportaron que los trabajadores que enfrentan alta presión de trabajo pueden optar por no tomar agua para evitar ir a los baños. Además, mencionaron que el día previo a la entrevista con el consultor independiente (el 20 de junio) el Gerente de Producción le gritó a una supervisora para que se apurara cuando se encontraba en el baño.

Recomendaciones de Remediación:

La fábrica deberá trabajar con los representantes de los trabajadores para garantizar que los trabajadores cuenten con suficiente tiempo para mantener su nivel de hidratación tomando agua potable y para utilizar los baños.

Alegato No.6: *El agua potable proporcionada por la fábrica para los trabajadores no es potable/apta para consumo humano, ya que el sistema de filtración que la fábrica utiliza no purifica el agua.*

Hallazgos: El equipo de auditores de UL confirmó que el agua potable proporcionada por la fábrica es potable. Apple Tree cuenta con un sistema de filtración para purificar el agua, los filtros se limpian cada ocho días; además, los registros demuestran que se realizan análisis de la calidad del agua cada 2 a 3 meses. Los procedimientos para el mantenimiento del sistema de filtración de agua están incluidos en las políticas de seguridad y salud ocupacional de Apple Tree. Los trabajadores entrevistados expresaron que el agua potable de la planta proviene de los ríos locales, y es común que estos ríos contengan algas. El

equipo auditor, no observó residuos de algas en ninguno de los filtros de agua. Los Querellantes se mantienen firmes en afirmar que los trabajadores continúan teniendo problemas con la falta de agua potable, mencionando ejemplos específicos, incluyendo un caso en el cual un directivo de SITSCES observó una cantidad importante de espuma en el agua potable e inmediatamente reportó el caso al Gerente de RH, quien respondió que el agua estaba bien y que ella era la única que se estaba quejando del agua potable. El directivo del sindicato SITSCES, explicó que algunos trabajadores optaron por reunir fondos para comprar su propia agua a la compañía que provee el agua al personal de oficina de la fábrica.

Recomendaciones de Remediación: La fábrica debe mejorar las medidas de mantenimiento preventivo y correctivo para el sistema de filtración de agua y debe limpiar los filtros de agua con mayor frecuencia – cada 2 a 3 días – con el fin de evitar impurezas, incluyendo las algas o espuma.

Alegato No. 7: *Los trabajadores carecen de claridad sobre el sistema para definir los bonos de producción; reclaman que durante algunas semanas el bono de producción puede ser de \$10, mientras que puede ser de \$6 la siguiente semana para el mismo nivel de producción. Los Querellantes también alegan que la fábrica arbitrariamente niega el bono de producción a algunos trabajadores que se esfuerzan para cumplir con sus niveles de producción (por ejemplo, si una persona de un módulo falta, todos los miembros de ese módulo son inelegibles para el bono de producción).*

Hallazgos: El equipo de auditores de UL verificó que desde el 2017, Apple Tree ya no cuenta con un sistema de bono de producción. Se motiva a los trabajadores para alcanzar las metas de producción por medio de un bono de incentivo y descansando el sábado. El Gerente de Producción tiene la responsabilidad de determinar el bono de incentivo de acuerdo

con el estilo y la dificultad de la operación; los supervisores verifican si los trabajadores alcanzaron las metas de producción y deciden si los trabajadores pueden descansar el sábado. Los Querellantes confirmaron que los bonos de producción semanales de \$10 y \$6 han sido eliminados y explicaron que unos cuantos módulos están percibiendo bonos de producción de \$1 diarios, y en algunos casos \$3 diarios. Todos los directivos sindicales entrevistados reconocieron que los trabajadores no tienen claridad sobre como se calcula el bono de incentivo, porque varía de una semana a otra, ni como funciona el proceso de aprobación de la gerencia.

Recomendación de Remediación: La fábrica debe capacitar y comunicar a gerentes, supervisores, trabajadores y directivos sindicales sobre las políticas y procedimientos de compensación, enfocándose en el método de cálculo, aprobación y pago del bono de incentivo.

Alegato No. 8: Debido a las elevadas metas de producción, algunos trabajadores no toman completo el descanso de 45 minutos para la comida o el descanso de la mañana de 15 minutos, optando en su lugar por continuar trabajando. Este tiempo no se registra ni se compensa como tiempo extraordinario.

Hallazgos: La gerencia manifestó que los trabajadores no laboran durante los descansos de la mañana ni del almuerzo. Apple Tree tiene la práctica de cortar la energía del área de producción de costura durante el descanso de almuerzo. La energía se corta a las 11:55 y se enciende a las 12:45. Los directivos sindicales de STITAS y SITS expresaron que los trabajadores llegan en promedio 15 minutos antes de que inicie su turno, y que, durante el descanso de almuerzo, los trabajadores toman 30 minutos para comer y trabajan en promedio 15 minutos. Sin embargo, los Querellantes dicen que las puertas de la fábrica permanecen abiertas durante el descanso de almuerzo para que los trabajadores puedan entrar e iniciar sus labores más temprano;

además mencionan que un supervisor en particular (su nombre fue proporcionado) regularmente pide a los trabajadores que regresen temprano para cumplir las metas de producción. De acuerdo con los representantes de SITSCES, cuando se anuncian auditorías de los compradores, se cierran las puertas durante el descanso de almuerzo, y se respeta el horario completo de comida. Los trabajadores no registran su entrada ni salida durante el almuerzo y solo lo hacen al inicio y al final del día de trabajo. El equipo de auditores de UL corroboró que algunos trabajadores – en particular, aquellos en el área de almacén – no toman el descanso de almuerzo completo y continúan trabajando para cumplir la meta de producción.

Recomendaciones de Remediación: La fábrica debe continuar apagando la energía eléctrica durante los descansos para garantizar que los trabajadores no realicen el trabajo fuera del horario laboral bajo ninguna circunstancia durante los descansos de la mañana ni del almuerzo, y además debe tomar medidas para garantizar que los trabajadores del área de almacén tomen los descansos diarios requeridos. La fábrica debe reforzar la comunicación y capacitar a gerentes, supervisores, trabajadores y directivos sindicales sobre la prohibición de trabajar antes del inicio del turno, durante los descansos de la mañana y del almuerzo o al terminar el turno.

Alegato No. 9: Los trabajadores reciben un adelanto de la indemnización cada año, pagado en diciembre, pero la fábrica solo entrega el 70 por ciento de los pagos de terminación. El otro 30 por ciento nunca se paga a trabajadores, ni cuando son despedidos ni cuando renuncian.

Hallazgos: Apple Tree, STITAS, y SITS tienen un acuerdo que establece que los trabajadores que desean recibir un adelanto en el pago de indemnización pueden recibirlo accediendo a recibir el 70 por ciento del total de la cantidad de la indemnización y renunciando al restante 30 por ciento. Cuando los trabajadores que han

recibido un adelanto de la indemnización son posteriormente despedidos o deciden renunciar, la fábrica no les paga una indemnización adicional. Los directivos sindicales de STITAS y SITS manifestaron que el acuerdo es confidencial y se negaron a compartirlo con el equipo de auditores de UL. Los Querellantes expresaron que en su opinión esta práctica (y el aparente acuerdo con los otros dos sindicatos) de la fábrica de solo pagar el 70 por ciento del pago de la terminación por adelantado no cumple con las leyes de El Salvador y hacen un llamado a la fábrica para pagar el 30 por ciento restante a los trabajadores cuando su relación laboral termine. Los Querellantes mencionaron al Sr. Chicas por lo menos dos casos de trabajadores despedidos a la fecha durante este año sin el pago del 30 por ciento restante.

Recomendaciones de Remediación: La fábrica debe hacer público el acuerdo con STITAS y SITS sobre el convenio de terminación con los trabajadores entregando una copia a todos los trabajadores y publicándolo en la fábrica. La fábrica debe confirmar que los pagos de adelanto de terminación se están haciendo sin discriminar y sin tomar en cuenta la afiliación sindical. La fábrica debe capacitar a los trabajadores y supervisores sobre el cálculo del pago de la indemnización y de las implicaciones económicas de los pagos de terminación adelantados; llevar a cabo una encuesta de todos los trabajadores sobre la práctica de adelantar los pagos de indemnización y considerar cambios a esta práctica basados en los resultados. La fábrica además debe actualizar las políticas y procedimientos sobre la terminación, renuncia y recortes con respecto a la elegibilidad de la indemnización.

Alegato No 10: *La fábrica no proporciona el pago completo de las vacaciones anuales como lo requiere la ley de El Salvador (15 días). El aguinaldo no se calcula ni se paga de acuerdo con los requerimientos legales, ya que todos los trabajadores reciben un pago de aguinaldo de 15 días de*

trabajo, cuando de acuerdo con la ley, los trabajadores con antigüedad mayor a tres años de empleo son elegibles para un pago de aguinaldo mayor.

Hallazgos: El equipo de auditores de UL verificó que la fábrica calcula y paga el aguinaldo y vacaciones anuales de acuerdo con los requerimientos legales. La revisión de documentos confirmó que la fábrica mantiene una nómina específica para cada uno de los beneficios anuales. La gerencia mencionó que el Ministerio de Trabajo lleva a cabo una inspección de trabajo anual para verificar el cumplimiento con el pago del aguinaldo y que no se han encontrado casos de incumplimiento. Los Querellantes reconocieron al Sr. Chicas que la fábrica provee el pago completo de vacaciones de acuerdo con la ley (15 días por año) y que el aguinaldo también se está calculando y pagando como se requiere por ley (basado en la antigüedad del trabajador). Parece ser que el alegato se debió a una confusión sobre los requerimientos legales aplicables a vacaciones y aguinaldos.

Recomendaciones de Remediación: No se requieren medidas adicionales en este momento.

Alegato No 11: *La fábrica no está reportando todos los pagos de compensación realizados a los trabajadores en sus registros de nómina y existe un sistema de doble contabilidad. De acuerdo con los Querellantes, la fábrica no reporta en el sistema de nómina los pagos de horas extraordinarias y bonos de producción. Esta práctica de no reportar todas las horas de trabajo y compensación afecta los pagos de los trabajadores, así como el pago de aguinaldo, vacaciones y otras prestaciones.*

Hallazgos: El equipo de auditores de UL revisó los registros de nómina de la fábrica y determinó que no existe un sistema de doble contabilidad. La revisión de documentos confirmó que los aguinaldos, vacaciones y otros beneficios se pagan conforme a los requerimientos legales y que las deducciones al salario se aplican

conforme a las leyes laborales. Sin embargo, los Querellantes expresaron que la fábrica cuenta con dos sistemas de registro de horas: uno es manual, registrando las firmas de los trabajadores y el otro es electrónico. Todo el tiempo extra se registra manualmente en una hoja adicional. Los trabajadores deben firmar dos recibos: uno es para el pago formal de nómina (salario mínimo legal y algunas horas extras), y el otro para el resto del pago de horas extraordinarias y los bonos de producción. Durante la revisión del recibo de nómina de un directivo del sindicato SITSCES, el Sr. Chicas encontró el pago de algunas horas extras de lunes a viernes; mientras que el tiempo extra laborado en sábado se le pagó pero no se registró en la nómina.

Recomendaciones de Remediación: La fábrica debe considerar contratar a un despacho de auditores independientes para evaluar su sistema de compensación y nómina para abordar las preocupaciones antes mencionadas.

Alegato No 12: *El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional no está funcionando; el Comité no está cumpliendo con las responsabilidades obligadas por ley. Por ejemplo, los Querellantes, alegan que al elegir los miembros del Comité, una de las organizaciones sindicales tiene trato preferencial de la gerencia; no se logra la participación de todos los trabajadores en el Comité; y el entrenamiento requerido por ley para los miembros del Comité no se lleva a cabo con la regularidad exigida por la ley.*

Hallazgos: La revisión de documentos y las entrevistas confirmaron que el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional está funcionando correctamente. El Comité se conformó conforme a los requerimientos y regulaciones establecidos en el Reglamento de Gestión y Prevención de Riesgos en el Lugar de Trabajo. Sin embargo, SITSCES no cuenta con un representante en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y planteó la preocupación de que los miembros del Comité fueron nombrados por la gerencia en lugar de elegidos por

votación de los trabajadores, y por lo tanto no son conocidos por la mayoría de la fuerza laboral.

Recomendaciones de Remediación: La fábrica debe establecer un proceso para que los trabajadores elijan a sus representantes para el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y debe trabajar con los tres sindicatos para desarrollar procedimientos de entrenamiento periódico para los miembros del Comité.

Alegato No 13: *Los servicios médicos proporcionados a los trabajadores en la clínica no son adecuados y el doctor de la clínica se niega a otorgar incapacidad médica cuando los empleados están enfermos con el fin de evitar justificar las faltas de los trabajadores y reducir las ausencias. Los trabajadores terminan atendiéndose por la enfermedad en la clínica de la fábrica – a pesar de sus limitaciones – en lugar de visitar el ISSS con el fin de evitar tomar el tiempo adicional y evitar las deducciones al salario/penalizaciones con respecto al tiempo extra. (Ver Alegato No. 1 arriba).*

Hallazgos: Apple Tree cuenta con un doctor y una enfermera que dan servicio en la clínica médica de la fábrica. El doctor trabaja diariamente de 7:00 am hasta las 11:00 am y la enfermera trabaja hasta las 4:00 pm. Los trabajadores tienen la opción de acudir a una clínica médica fuera de la fábrica cuando requieren atención médica después de las horas de trabajo del doctor. Los directivos del sindicato entrevistados reportaron que el doctor atiende a un número limitado de pacientes durante las cuatro horas en las que está en la clínica y por lo tanto muchos trabajadores tienen que acudir a centros fuera de la fábrica (incluyendo el ISSS) para solicitar servicios médicos. El equipo de auditoría de UL encontró que el equipo médico de la fábrica sigue los lineamientos del ISSS con respecto al número de pacientes que deben atender por hora y por día. No hubo alegatos planteados por los trabajadores entrevistados por el equipo auditor de UL

con respecto a la calidad de la atención médica que provee el equipo de la clínica. Sin embargo, un directivo de SITSCES citó un ejemplo de la negativa del doctor para otorgar incapacidad médica a una trabajadora, a pesar de que posteriormente un médico privado diagnosticó que requiere atención médica y seguimiento.

Recomendaciones de Remediación: La fábrica debe discutir con los trabajadores y directivos de sindicatos la posibilidad de extender el tiempo otorgado a los trabajadores para acudir a las consultas médicas en el ISSS (ver Alegato No. 1 arriba). La fábrica debe discutir aumentar las horas de trabajo del doctor en la clínica de la fábrica.

Alegato No 14: *Las llamadas de emergencia del exterior no son regularmente transferidas a los trabajadores. Se les han negado llamadas a los trabajadores del proveedor de cuidado infantil con respecto a situaciones de emergencia que involucra a sus hijos.*

Hallazgos: El personal de RH es responsable de recibir y transferir las llamadas a los trabajadores. La gerencia indica que se les informa a los trabajadores mediante el alta voz cuando reciben una llamada sobre una situación de emergencia y se les permite tomar la llamada en recepción. En caso de una llamada de emergencia, a los trabajadores se les puede permitir utilizar sus celulares, pero deben solicitar la autorización del supervisor. El equipo de auditores de UL verificó que el personal de RH no cuenta con un registro de las llamadas recibidas a las líneas telefónicas de la fábrica y no fue posible verificar si las llamadas se transfieren oportunamente. Los Querellantes continúan expresando su preocupación por la falla en la transferencia de llamadas de emergencia, pero no pudieron informar sobre casos específicos al Sr. Chicas.

Recomendaciones de Remediación: La fábrica debe desarrollar un procedimiento para notificar y transferir las llamadas de

emergencia del exterior a los trabajadores puntualmente y mantener un registro de estas llamadas.

Alegato No 15: *La gerencia de la fábrica da un trato preferencial a los otros sindicatos reconocidos en la fábrica, por ejemplo, sus directivos (pero no los del sindicato querellante) tienen permiso de caminar en la fábrica para hablar con los trabajadores, algunos reciben el 100 por ciento de los pagos de indemnización adelantada (en lugar del 70 por ciento como los otros trabajadores - ver el Alegato No. 9 arriba). No existe un canal de comunicación con la gerencia por el cual SITSCES pueda presentar sus peticiones, plantear sus preocupaciones/quejas y discutir acciones de remediación. La gerencia de la fábrica no provee facilidades para los miembros de SITSCES para llevar a cabo sus reuniones/funciones relacionadas ni les permite publicar comunicaciones para sus afiliados utilizando los tableros de anuncios, etc.*

Hallazgos: El equipo de auditores de UL entrevistó a los directivos sindicales de STITAS y SITS pero no logró identificar a directivos de FESS/SITSCES durante la evaluación. Los directivos sindicales entrevistados expresaron que la gerencia no da trato preferencial a ningún sindicato reconocido en la fábrica, y que se llevan a cabo reuniones periódicas con la gerencia para discutir problemas laborales del día a día. También manifestaron que la comunicación con la gerencia ha mejorado en los últimos años. Sin embargo, el consultor independiente entrevistó a directivos de FESS/SITSCES quienes reportaron los siguientes casos de trato preferencial:

- Un directivo sindical de SITS no acude a laborar con regularidad pero se le paga el salario completo. En las ocasiones en las que llega a la fábrica, se reúne con los miembros del sindicato en las instalaciones y la fábrica permite esto, mientras que los directivos del sindicato SITSCES no pueden reunirse con los

trabajadores en las instalaciones y no se les da otro medio para compartir información de sus actividades.

- Los trabajadores afiliados a FENASTRAS reciben un trato diferente con respecto al tiempo otorgado para las consultas médicas en el ISSS, ya que se les otorgan más de dos horas si las requieren sin consecuencias negativas.
- SITS y FENASTRAS tienen representantes en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional mientras que SITSCES no.
- Los directivos de FENASTRAS pueden utilizar los teléfonos celulares libremente dentro de las instalaciones, mientras que a los directivos de SITSCES -y al resto de los trabajadores- no se les permite.
- No existe un proceso de diálogo entre SITSCES y la gerencia de la fábrica, mientras que sí existe dicho proceso con los otros dos sindicatos.

El Gerente de Recursos Humanos y otros gerentes de alto nivel son responsables de las relaciones industriales en representación de la gerencia en la fábrica. La gerencia manifestó que no se niegan a reunirse con ninguno de los sindicatos y las reuniones se pueden programar a solicitud del sindicato vía carta o llamada telefónica. El equipo de auditoría de UL confirmó que los directivos de los sindicatos han recibido pagos anticipados de indemnización de acuerdo con los mismos términos que aplican a todos los trabajadores.

Recomendaciones de Remediación: La fábrica debe entablar un diálogo con el sindicato SITSCES y sus representantes. La fábrica debe mantener información actualizada de todos los sindicatos existentes y sus directivos y realizar reuniones periódicas entre la gerencia y los trabajadores con representantes de todos los sindicatos. La fábrica debe abordar las preocupaciones de libertad de asociación por medio de los procedimientos para

(a) prevenir la violencia y discriminación sindical; (b) garantizar que todos los representantes de los trabajadores cuenten con los recursos necesarios para un adecuado ejercicio de sus funciones; y (c) ofrecer orientación sobre cómo manejar los conflictos por medio de la resolución de conflictos, incluyendo aquellas que tratan con paro de labores o trabajo lento.

El equipo de auditores de UL también hizo los siguientes hallazgos adicionales relacionados a seguridad y salud ocupacional que requieren remediación por parte de Apple Tree:

- La revisión de la documentación confirmó que la fábrica no cuenta con un permiso sanitario para el edificio de serigrafía (Edificio 3). El equipo de auditores de UL recomendó que Apple Tree obtenga el permiso sanitario como lo requiere la ley. **Tenemos entendido que la remediación está en proceso y este punto se cerrará cuando la fábrica proporcione información que corrobore que el permiso sanitario se ha emitido.**
- La revisión de la documentación confirmó que la fábrica no cuenta con el permiso ambiental obligado para el edificio de serigrafía (Edificio 3). La fábrica presentó una solicitud al Ministerio de Medio Ambiente de El Salvador en junio de 2017. El equipo de auditores de UL recomienda que la fábrica obtenga el requerido permiso ambiental. **La remediación se encuentra en proceso y este punto se cerrará cuando la fábrica proporcione información corroborando que el permiso ambiental se ha emitido.**
- El equipo de auditores de UL encontró que el número de sanitarios para las trabajadoras no cumple con los requisitos legales. Actualmente, la fábrica cuenta con 19 sanitarios para un total de 454 mujeres trabajadoras. El requisito legal es: un sanitario para cada 20 trabajadoras. El equipo de auditores de UL recomienda aumentar el número de sanitarios para las trabajadoras a 22. Apple Tree

debe tomar acciones inmediatas para remediar este hallazgo. **La remediación se considerará pendiente hasta que la fábrica proporcione pruebas de que se han instalado sanitarios adicionales.**

El consultor independiente también se reportó con nuevos alegatos de FESS/SITSCES:

- A inicio del 2018, la gerencia instaló una cámara dentro de la clínica de la fábrica. FESS/SITSCES considera que este es un medio para controlar el tiempo que pasan los trabajadores en la clínica y lo consideran una violación de la privacidad de la atención médica de los trabajadores. (Sin embargo, una de las compañías afiliadas a la FLA que tiene a un empleado que trabaja en la fábrica ha reportado que la cámara en realidad está ubicada directamente en el exterior de la entrada a la clínica).
- La fábrica no se ha esforzado lo suficiente para informar a los trabajadores sobre el cálculo de los beneficios legales pagados el final del año. En diciembre, la fábrica paga aguinaldo y vacaciones, sin embargo, no explican como se calculan estos beneficios.
- Algunos supervisores y el Gerente de Producción habitualmente hablan en tono de voz elevado a algunas trabajadoras que ejercen su derecho según la ley de El Salvador de tomar hasta una hora por día para amamantar a sus recién nacidos.
- Antes de la última auditoría de cumplimiento social, el Gerente General se reunió con todos los mecánicos y les pidió que se comunicaran positivamente sobre la fábrica, diciéndoles que de lo contrario los compradores dejarían la fábrica.

Estos alegatos adicionales están señalados en el registro para que sea tomado en cuenta por la gerencia, pero este reporte no incluye recomendaciones de remediación ya que no se ha llevado a cabo un proceso para revisarlas como se hizo con los alegatos incluidos en la Queja. Además, como se detalla anteriormente, existen versiones contradictorias con respecto a la ubicación de la cámara, y por lo tanto se requiere aclaración para ver si es un punto adicional de preocupación.

OPINIONES DE LA FLA Y PASOS A SEGUIR

La investigación en Apple Tree realizada por los auditores de UL en nombre de Dallas Cowboys Merchandising, Delta Apparel, y VF Corporation confirmaron varios, pero no todos los alegatos de incumplimiento con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA planteados en la Queja de Terceros. Se plantearon y a su vez evaluaron alegatos adicionales como resultado de la entrevista a los directivos de FESS y SITSCES realizada por el auditor independiente Francisco Chicas, como se mencionó anteriormente.

La FLA alienta a Dallas Cowboys Merchandising, Delta Apparel, y VF Corporation a continuar con su vigilancia y a trabajar en colaboración con la gerencia de Apple Tree para mejorar los derechos de los trabajadores y las condiciones laborales en la fábrica, supervisar la implementación de las recomendaciones de remediación y reportar a la FLA periódicamente sobre su esfuerzo para garantizar el cumplimiento de las acciones correctivas en proceso. La FLA recomienda además una auditoría independiente de seguimiento seis meses después de la emisión de este reporte para verificar el estado de todas las acciones correctivas con la garantía de que la auditoría incluirá la participación de representantes de todos los sindicatos con representación en la fábrica.