



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

**Reporte Final:
Queja de Terceros sobre Apple Tree en
El Salvador**

31 de julio de 2012

El 12 de julio de 2011, la Fair Labor Association (FLA) emitió un reporte interino relativo a la Queja de Terceros (3PC) presentada por representantes del Sindicato de la Industria Textil y Actividades Conexas y Similares (SITS) alegando violaciones con respecto a la libertad sindical, acoso o abuso en la fábrica Apple Tree en El Salvador. El reporte interino describía las acciones de remediación realizadas por las compañías afiliadas a la FLA, Russell Brands/Fruit of the Loom ("Russell Brands") y M.J. Soffe para atender los hallazgos identificados en la auditoría de verificación externa independiente (IEV) de la FLA en el 2010 realizada en Apple Tree e implementar la recomendación de la FLA sobre la creación de una posición de "Ombudsperson" en la fábrica para:

1. desarrollar y/o afinar un plan de remediación que trate no solo los hallazgos de la IEV, sino además aquellos que surgieron de las alegaciones en la Queja de Terceros;
2. monitorear la implementación de la remediación;
3. proveer servicios de consulta y asesoría a los sindicatos y a la gerencia en cómo abordar asuntos relativos a relaciones laborales;
4. recibir quejas y buscar remediación; y
5. reportar sobre el progreso de la implementación del plan de remediación y de los hallazgos pendientes.

Revisión General del Reporte del Ombudsman

Russel Brands y M.J. Soffe conjuntamente designaron a Juan José Zaldaña, un abogado salvadoreño especialista en Derecho Constitucional y Derechos Humanos y catedrático de la Universidad de El Salvador, para ser el Ombudsman en Apple Tree por un período de cuatro meses, desde agosto a noviembre 2011. El Ombudsman:

- sostuvo reuniones con representantes de la fábrica, incluyendo los dueños de Apple Tree;
- realizó reuniones con representantes de los dos sindicatos –SITS y STITAS;
- estableció una línea telefónica dedicada para atender asuntos, quejas o preguntas de los trabajadores de Apple Tree;
- organizó reuniones con trabajadores, tanto coordinados por los directivos sindicales de los dos sindicatos, como a iniciativa de los mismos trabajadores;
- inspeccionó y monitoreó condiciones en el lugar de trabajo; y
- evaluó el tipo y método de comunicar información a los trabajadores.

Algunas de las acciones relacionadas a los hallazgos de la IEV, reportadas por el Ombudsman como ejecutadas incluyen¹:

- desarrollo de un calendario de capacitación para trabajadores y gerencia sobre el Código de Conducta, políticas y procedimientos de Apple Tree, uso de equipo de protección personal, etc.;
- instalación de un sistema de irrigación en el techo para refrescar la fábrica y de estaciones de lectura con termómetros; reparación de ventiladores averiados;
- mantenimiento de los baños, incluyendo procesos para dotar de personal a modo de asegurar la limpieza;
- desarrollo de política y procedimientos mejorados en materia de libertad de asociación; y
- creación de política y procedimientos para asegurar que las trabajadoras lactantes estén conscientes y ejerzan su derecho a una hora de lactancia.

El asunto principal relativo a libertad de asociación identificado tanto en los hallazgos de la IEV, como en la Queja de Terceros, se divide en dos partes:

1. el trato preferencial y privilegios por parte de la gerencia a favor de un sindicato sobre el otro; y
2. la interferencia de la gerencia con la afiliación de trabajadores al SITS.

Respecto a la libertad de asociación, el Ombudsman reportó que el dueño de Apple Tree acordó modificar estas prácticas y mejorar su política y práctica en materia de libertad de asociación.

Específicamente, Apple Tree:

- cambió el rol de la líder de STITAS a modo de que ya no tuviera más la facilidad de moverse libremente por toda la fábrica y potencialmente involucrarse con los trabajadores en asuntos sindicales durante horas de trabajo;
- reforzó su política sobre libertad de asociación y no-discriminación por motivos de afiliación sindical, incluyendo el agregado de un proceso disciplinario en caso de violación de dicha política y un componente de capacitación para comunicarlo a todos los trabajadores de la fábrica; y,
- desarrolló un procedimiento para atender asuntos relativos al lugar de trabajo, incluyendo reuniones y consultas con cada uno de los sindicatos.

Alegaciones adicionales abordadas por el Ombudsman

El Ombudsman también reportó sobre el estado de las alegaciones adicionales hechas en la Queja de Terceros.

Alegación: los miembros del SITS son cambiados de puesto en distintas líneas de producción, lo que trae como consecuencia un bajo desempeño de su producción y potencial pérdida de la bonificación.

- o Ombudsman: los miembros del SITS permanecen en sus líneas de producción pero el trabajo es continuamente interrumpido cuando los miembros del SITS paran sus labores para atender asuntos relativos a su

¹ El reporte completo donde se detallan los hallazgos de incumplimiento y el plan de remediación puede ser encontrado <http://portal.fairlabor.org/fla/go.asp?u=/pub/zTr5&tm=5&Rid=701&Fdn=11&Fna=46002203DV%5FE1+Salvador%2Exlsx>

trabajo o a otras fábricas donde FESS tiene miembros. Después de dialogar con la gerencia, esta práctica ha mejorado con la designación de un solo vocero del sindicato para lidiar con cualquier asunto que se pueda presentar.

Alegación: a los afiliados al SITS en el Departamento de Empaque no se les concede la oportunidad de trabajar horas extras.

- Ombudsman: se verificó que a todos los trabajadores del Departamento de Empaque se les otorga la oportunidad de trabajar horas extras cuando estas son necesarias.

Alegación: personal de seguridad reprende a los miembros del SITS cuando estos llegan tarde a la fábrica, aún si dicha tardanza es de unos cuantos minutos.

- Ombudsman: mediante pláticas con los miembros del SITS se verificó que el acoso o vigilancia excesiva no provenía de la seguridad de la fábrica sino del personal de seguridad contratado por la zona franca.

Alegación: el programa de préstamos ofrecido por Apple Tree es negado a los miembros del SITS.

- Ombudsman: Apple Tree desarrolló una política para el otorgamiento de préstamos que sería aplicada a todos los trabajadores por igual.

Alegación: miembros de la junta directiva de SITS no han recibido respuesta de la gerencia de Apple Tree sobre las quejas/asuntos que ellos han planteado.

- Ombudsman: una reunión mensual ha sido organizada entre gerencia y sindicato/s para fomentar el diálogo en torno a asuntos relativos a la empresa.

Alegación: a los miembros del SITS no se les otorgan permisos remunerados.

- Ombudsman: dos días de licencia remunerada por cada mes son otorgados a todos los trabajadores que reciben autorización.

Alegación: abuso verbal por parte del Director de Recursos Humanos.

- Ombudsman: el Director de Recursos Humanos recibió capacitación y se ha mostrado mejora en la forma en que se aplica la disciplina a los trabajadores.

Otros asuntos planteados

Mediante la consulta del Ombudsman con los dos sindicatos en Apple Tree, reuniones con trabajadores y quejas recibidas a través de la línea telefónica, hubo una serie de asuntos adicionales que se trajeron a su atención:

- Maltrato a supervisores y trabajadores por el Jefe de Producción.
 - o El Jefe de Producción se sometió a capacitación y su posición fue redefinida. Este asunto fue resuelto.
- Errores en el cálculo de la planilla.
 - o Este asunto fue resuelto con la contratación de personal adicional para preparar la planilla.
- Condición de los baños.
 - o Este asunto fue resuelto a través de reparaciones y ajustes para una limpieza más frecuente y mejor suministro a los baños.
- Temperatura demasiado alta dentro de la fábrica.
 - o Este asunto fue resuelto con la instalación de un sistema de irrigación en el techo de la fábrica, adecuado mantenimiento de ventiladores y elevando la altura de las lámparas. Adicionalmente, un proceso para medir la temperatura ambiente durante el día ha sido implementado.
- Espacio insuficiente en la cafetería.
 - o Este asunto fue parcialmente resuelto, proporcionando mesas adicionales y bancas en la parte de enfrente de la fábrica, donde los trabajadores pueden tomar sus alimentos. La fábrica planea instalar protección contra el sol y la lluvia para salvaguardar estas áreas.

Verificación del reporte del Ombudsman por parte de los denunciantes

El 21 de abril y el 25 de julio de 2012, personal de la FLA se reunió con los denunciantes –líderes sindicales del SITS en Apple Tree– para discutir el reporte del Ombudsman y obtener reacciones y observaciones adicionales de su perspectiva sobre las actuales condiciones de trabajo en la fábrica.

Los denunciantes declararon que ellos han visto mejoras en las condiciones de trabajo desde que presentaron la Queja de Terceros a la FLA. Estuvieron de acuerdo con el reporte del Ombudsman, en cuanto a las mejoras siguientes:

- Disminución significativa del abuso verbal por parte de supervisores;
- Mejoras significativas en el área de Salud y Seguridad;
- Mesas y sillas adicionales provistas a los trabajadores para sus recesos;
- Información adecuada provista a los trabajadores con relación a sus derechos laborales y Código de Conducta;
- Cálculo de beneficios ha sido corregido;
- Cálculo correcto de aguinaldos;
- Miembros del SITS ya no son cambiados de sus líneas de producción;
- La vigilancia e intimidación por parte de los guardias de la fábrica ha sido corregida;
- La gerencia otorga la hora de lactancia a las trabajadoras para amamantar.

Sin embargo, ellos discreparon con la evaluación del Ombudsman sobre el progreso en las áreas de libertad de asociación y discriminación anti-sindical. Ellos afirmaron que:

- Aunque en disminución, STITAS continua recibiendo trato preferencial por parte de la gerencia;
- La gerencia calumnia al SITS diciéndole a la fuerza de trabajo que las órdenes de producción han disminuido y que nuevos clientes no llegan a la fábrica debido a las actividades sindicales del SITS; y,
- La política de préstamos de la fábrica es injusta al exigir a los trabajadores tener una cuenta bancaria como condición para aplicar a préstamos.

Como un asunto adicional, líderes sindicales mencionaron que a pesar de la instalación del sistema de irrigación, ellos no sienten mejora en la temperatura ambiental

Conclusiones y Pasos a Seguir

Aunque resulta prometedor que desde el inicio del proceso de Queja de Terceros de la FLA; importantes mejoras han tenido lugar en Apple Tree, un mayor esfuerzo y la priorización de necesidades debe enfocarse para la creación de un canal de comunicación entre gerencia y ambos sindicatos –SITS y STITAS. Aunque el Ombudsman ha desarrollado un borrador de Memorando de Entendimiento (MDE), el cual delinea un proceso para el diálogo entre gerencia y sindicatos, este aún no ha sido firmado por las partes respectivas. La FLA fuertemente recomienda que la gerencia y los sindicatos firmen el Memorando de Entendimiento y comiencen un proceso para atender los asuntos pendientes que han sido señalados en este reporte.

De mayor importancia es la implementación de la política relativa a libertad de asociación y negociación colectiva por parte de la gerencia. Debido a la presencia de dos sindicatos en la planta, es imperativo asegurar que no haya preferencia –o que se perciba preferencia– hacia un sindicato sobre el otro y trabajar con ambos sindicatos para asegurar que la equidad en el trato sea entendida y mantenida. De particular preocupación es el rumor que circuló sobre la pérdida de órdenes debido a las actividades sindicales del SITS en Apple Tree. Este es el segundo incidente reportado de esta naturaleza desde la presentación de la queja. La FLA enérgicamente recomienda a Russell Brands, MJ Soffe y a la gerencia de Apple Tree investigar el origen de estos rumores y poner fin a este tipo de acoso anti-sindical.

Finalmente, hay evidencia de que el acoso anti-sindical y la intimidación por parte del personal de seguridad contratado por la zona franca son generalizados y que hay un amplísimo contexto político relacionado al asunto de la libertad sindical y negociación colectiva en la Zona Franca de San Marcos.

Independientemente de la situación, FLA es de la opinión que ningún trabajador empleado en la Zona Franca San Marcos debería experimentar acoso o abuso e intimidación anti-sindical focalizada en razón de su afiliación sindical y no es aceptable que los dueños y gerencias de las fábricas o compañías clientes de las plantas en la Zona Franca San Marcos se queden de brazos cruzados y no adopten medidas proactivas con las autoridades correspondientes para detener estas prácticas.