



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

INFORME EJECUTIVO
E
INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE

OCEAN SKY APPAREL

Olocuilta, La Paz, El Salvador

8 al 12 febrero 2011

INFORME EJECUTIVO

Fair Labor Association (FLA) solicitó a COVERCO realizar una investigación independiente con relación al informe publicado el 24 de enero 2011 por Mujeres Transformando de El Salvador y el Instituto por los Derechos Laborales Globales y Humanos (anteriormente conocido por el "Comité Laboral" por sus siglas en inglés "NLC"); y, a la verificación del cumplimiento de los Derechos Laborales en la fábrica OCEAN SKY APPAREL.

Los hallazgos más relevantes

Un aspecto positivo es el pago del Aguinaldo respetando la antigüedad del trabajador (Código de Trabajo, artículo 198) a pesar que la fábrica tiene la práctica de cancelar todos los contratos cada año.

La fábrica cumple con el **salario mínimo vigente** pero existe una considerable brecha con relación a la Canasta de Mercado, la cual es el parámetro base que satisface las necesidades básicas; se necesitaría a diciembre 2010 un ajuste sustancial al salario mínimo vigente. El 37% de la entrevistas manifestó su malestar por el no pago del **día de descanso o séptimo**. COVERCO considera que los procedimientos utilizados por la fábrica para la autorización del pago por demoras al ingreso de su jornada o ausencia del trabajador no son adecuados por la subjetividad y propensión al abuso de autoridad por parte de los responsables de autorizar o no el pago.

Los **Contratos de Trabajo** establecen que el horario quedará "sujeto a la realización de horas extras de forma voluntaria"; sin embargo, este párrafo no garantiza que los trabajadores decidan con libertad, principalmente por el procedimiento utilizado para la autorización voluntaria del trabajador para trabajar tiempo extraordinario. El 7% de los entrevistados confirmó que son presionados por sus Supervisores para trabajar tiempo extraordinario.

El 29% de las entrevistas confirmó que 5 Supervisores comenten actos de **Abuso** porque utilizan palabras vulgares, suben el tono de voz, los hostigan para que realicen su trabajo, amenazan con quitarles el tiempo de comida por no cumplir las metas y los presiona para realizar tiempo extraordinario.

Se confirmó en la revisión de expedientes de despidos y renuncias del mes de mayo 2010, el caso de una trabajadora que manifestó a los investigadores, en una entrevista, que su **despido fue por haber denunciado que el agua no era apta para el consumo**, el expediente de la trabajadora indica que fue por "Reducción de Personal"; el argumento de "Reducción de Personal" no es consistente porque ese mes se registra un crecimiento de 25 trabajadores con relación al mes de abril 2010. El 20% de las entrevistas comentaron que en mayo y agosto 2010 hubo despidos por denunciar problemas de agua.

En el tema de **Libertad de Asociación**, el 59% de entrevistas confirmó que los trabajadores perciben que tendrán problemas si se organizan en sindicato, mientras que el 41% se abstuvo de responder. Los problemas mencionados son despido, represalia por organizarse, e inclusión en listas negras.



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Los resultados obtenidos en el tema de **Salud y Seguridad** reflejan que en las tres plantas existen temperaturas mayores a los 27.5 grados centígrados (recomendación del Ministerio de Trabajo); el equipo de Protección Personal no se utiliza de manera consistente; además, en algunas áreas se detectó ausencia de protección a riesgos de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Todo lo anterior está íntimamente relacionado con el no funcionamiento del Comité de Seguridad y Medio Ambiente, situación que también incide en no garantizar el consumo de agua potable en todas las instalaciones donde 24% de las entrevistas confirman su inconformidad.

El 85% de las entrevistas comentaron su desconocimiento de los contenidos de los Códigos de Conducta de Compañías miembros de FLA; y, de los canales de comunicación para acudir en caso que fuera necesario.

Es importante manifestar que la investigación no tuvo ninguna restricción para el acceso de información y ningún obstáculo para la realización de la investigación en la fábrica.

El informe de la investigación independiente contiene más hallazgos de no cumplimiento.



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

INVESTIGACION INDEPENDIENTE OCEAN SKY APPAREL

ANTECEDENTES

Ocean Sky Apparel inició operaciones en El Salvador en año 2000 bajo el nombre HOONS APPAREL INTERNATIONAL; en enero 2008 cambia a OCEAN SKY APPAREL, al 8 de febrero 2011 estaban laborando 1,194 personas. De la totalidad de trabajadores en OCEAN SKY, el 63% son mujeres y el 37% hombres, ver en anexo No.1, evolución de los puestos de trabajo en Ocean Sky Apparel

La fábrica se encuentra en la Zona Franca Internacional, sus instalaciones tienen más de 10 años, en la actualidad su producción y administración la realizan en tres plantas o naves.

Para cubrir su producción, la fábrica tiene tres jornadas de trabajo. La Administración informó que en estos momentos por la baja de pedidos solo está trabajando con el primer turno

1. Primer turno
Lunes a Jueves de 06:45 a 11:15 y de 12:00 a 16:30
Viernes de 06:45 a 11:15 y de 12:00 a 15:30
2. Segundo turno
Lunes a Jueves 07:30 a 12:00 y de 13:00 a 17:30
Viernes de 07:00 a 12:00 y de 13:00 a 16:30
3. Tercer turno
Lunes a Jueves de 19:30 a 12:00am y de 01:00 a 04:30
Viernes de 19:30 a 12:00am y de 01:00 a 03:30

ALCANCE

De acuerdo a los Términos de Referencia se investigaron los siguientes casos:

Revisión de todas las acusaciones de violaciones que se presentan en el informe publicado el 24 de enero 2011 por Mujeres Transformando de El Salvador y el Instituto por los Derechos Laborales y Humanos Globales (anteriormente conocido por el "Comité Laboral" por sus siglas en inglés "NLC") incluyendo las siguientes áreas de investigación:

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

1. **Salarios y Beneficios.** Cumplimiento del Salario Mínimo con énfasis en el pago del tiempo extraordinario y el pago de los beneficios sociales y económicos (pago de vacaciones, antigüedad, asuetos, bonificaciones o prima, contenido en boletas de pago); Periodo de revisión: con énfasis en los meses de Marzo, Abril, y Mayo 2010 y los últimos seis meses del 2010.
2. **Jornada de Trabajo.** Revisar el número de horas trabajadas y verificar la consistencia con lo que especifican los puntos de referencia de la FLA y las leyes locales; Periodo de revisión: con énfasis en los meses de Marzo, Abril, y Mayo 2010 y los últimos seis meses del 2010.
3. **Trabajo Forzoso.** Revisar los contratos activos y las provisiones por el tiempo extraordinario obligado. Periodo de almuerzo y descansos. Términos y Condiciones del tiempo extraordinario;
4. **Acoso y abuso.** Las condiciones y tratos de los trabajadores en el lugar de trabajo; incluyendo los procedimientos de quejas;
5. **Discriminación.** Todo lo relacionado a los pruebas para la pre-contratación, salarios y asignación de trabajo;
6. **Libertad de Asociación.** Derecho a la libertad de asociación de los trabajadores, represalias, intimidación o despido;
7. **Salud y Seguridad.** Énfasis en condiciones de salubridad, ventilación, privacidad en los sanitarios (cámaras de seguridad), temperaturas del ambiente, iluminación y uso/disponibilidad del equipo de protección personal y el uso y almacenamiento de químicos (proporcionar un listado de los químicos que se utilizan en la fábrica y agregar como anexo al informe);
8. **Códigos de Conducta.** Conocimiento de los trabajadores de los Códigos de Conducta;
9. **Despido de trabajadores** debido a las quejas por la calidad del agua potable;
10. **Información de la Administración** a los trabajadores para prepararlos para las visitas de cumplimiento;
11. **Mantenimiento de los casilleros y su seguridad;**
12. **Nuevos hallazgos** relacionados a prácticas laborales; y/o de salud y seguridad

METODOLOGIA

COVERCO realizó su trabajo en tres fases:

- a) Entrevistas. Se realizaron 68 entrevistas con actores internos (Trabajadores, Supervisores y Administración) y actores externos (ex trabajadores, especialistas salvadoreños en derechos laborales).
- b) Revisión de Registros Laborales. Manuales y Reglamentos de Políticas de Gestión y todos los registros laborales considerados importantes, en algunos casos de diciembre 2009 hasta enero 2011; así como los contenidos del informe publicado el 24 de enero 2011 por Mujeres Transformando de El Salvador y el Instituto por los Derechos Globales Laborales y Humanos.
- c) Inspecciones Sensoriales. Realizadas por la investigación en las todas las instalaciones de la fábrica.

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Entrevistas

Las entrevistas iniciaron el lunes 7 y concluyeron el sábado 12, se realizaron 55 (4.6%)¹ con los actores internos (Trabajadores, Supervisores y Administración) y, 13 entrevistas fuera de la fábrica con trabajadoras, incluyendo a ex trabajadores. También se tuvo reuniones con Representantes de Mujeres Transformando; el Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos; y, especialistas locales en derechos laborales.

Los criterios considerados para la selección de las entrevistas fueron el género, antigüedad y áreas de trabajo; por lo que de las 55 entrevistas realizadas en la fábrica, el 65% fueron mujeres incluyendo 3 con prestación de maternidad y 35% hombres. El siguiente criterio fueron los rangos de antigüedad, por lo que se seleccionó a las personas que tuvieran arriba de 3 hasta 10 años de antigüedad, luego de 1 hasta 3 años y menores de 1 año. Se entrevistaron a 6 supervisores y 8 personas de la Administración.

En cada entrevista a trabajadores de producción se entregó una tarjeta presentación con un número de teléfono contacto en El Salvador; se explicó a los entrevistados que podrán llamar a ese teléfono donde se garantizará la confidencialidad de la información, además que podrá ser usado para ampliar su información o para presentar alguna queja de represalia por la entrevista; ese número estará habilitado hasta 21 de febrero 2011.

Revisión de Registros

Se solicitaron a la Administración los siguientes documentos:

1. Políticas de Gestión

- a. Políticas y Procedimientos internos de medidas disciplinarias
- b. Políticas y procedimientos por denuncias de hostigamiento, acoso y/o abuso sexual
- c. Políticas y procedimientos de No Discriminación
- d. Políticas y procedimientos de atención a trabajadores (puertas abiertas o centro de atención a trabajadores)
- e. Políticas y Procedimientos sobre Seguridad e Higiene del Trabajo
- f. Políticas y procedimiento de sistema de jornadas de trabajo, pago de salarios y beneficios económicos
- g. Políticas y procedimientos de sistema de jornadas extraordinarias
- h. Políticas y procedimientos de selección y contratación (incluye programas de inducción de nuevos ingresos y de nuevos puestos de trabajo)

2. Requerimientos específicos

- a. Mapa de las plantas de producción de la empresa OCEAN SKY APPAREL S.A. de C.V.
- b. Informes del programa de vacaciones de los últimos 3 períodos (2008-2009-2010) del personal de OCEAN SKY APPAREL S.A. de C.V.
- c. Expedientes (incluido Contrato Individual de Trabajo) de la fuerza laboral, (según muestra);
- d. Registro de entradas y salidas (manual o electrónica) de la fuerza laboral de enero 2010 a enero 2011;
- e. Planillas de salarios de enero 2010 a enero 2011;
- f. Constancias de pago de salarios de enero 2010 a enero 2011;

¹ / Coverco propuso realizar entrevistas entre un 3-4% del total de la fuerza laboral, durante la investigación se logró un 4.6%

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

- g. Registro de horas extras enero 2010 a enero 2011;
- h. Registro de afiliación al ISSS de enero 2010 a enero 2011;
- i. Listado del personal con prestación de maternidad de enero 2010 a enero 2011;
- j. Reglamento Interior de Trabajo de la empresa OCEAN SKY APPAREL S.A. de C.V.;
- k. Planillas del ISSS y Administradoras de Fondos de Previsión –AFP- reportadas de enero 2010 a enero 2011;
- l. Constancias originales de pago de las cuotas pagadas al ISSS, y Administradoras de Fondos de Previsión –AFP- de enero 2010 a enero 2011;
- m. Copia de las actas suscritas por el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo;
- n. Registro sobre auditorías, evaluaciones o certificaciones laborales realizadas a la empresa;
- o. Constancias de pago de aguinaldo 2009 – 2010;
- p. Listado de personal con cancelaciones de contratos de trabajo con sus respectivos finiquitos por renuncias y/o despidos de enero 2010 a enero 2011;
- q. Documentación sobre Meses de producción alta y baja;
- r. Número de trabajadores por género;
- s. Registro de turnos de trabajo;
- t. Registros de casos atendidos en la Clínica Empresarial de enero 2010 a enero 2011

Inspección sensorial

La investigación utilizó una guía elaborada por Coverco priorizando tres áreas de verificación:

a. Salud y Seguridad

Inspecciones *in situ* de todas las instalaciones vinculadas a la Salud y Seguridad como baños; bodegas de almacenamiento de telas, químicos, y desechos; pasillos; salidas de emergencias; extintores; instalaciones eléctricas,

Adicional la percepción de la temperatura, olores y residuos en el ambiente (mota)

b. Ambiente laboral/Clima organización

c. Ergonomía, organización de trabajo

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

I. HALLAZGOS

1. Salarios y Beneficios.

Salario Mínimo Vigente

El 100% de las entrevistas y revisión de registros comprueban que Ocean Sky Apparel cumple con el pago del salario mínimo vigente; en El Salvador, el salario mínimo mensual vigente esta desde enero 2009 para Trabajadores de la Maquila Textil y Confección es de \$.173.70²; Instituciones especializadas analizan la brecha entre salario mínimo vigente con relación a la Canasta Alimenticia³ y Canasta Ampliada o de Mercado.⁴ El salario mínimo cubre el 23% de la Canasta de Mercado. Habría que hacer un ajuste sustancial al salario mínimo para que llegara a cubrir la Canasta de Mercado.

CIFRAS EN DÓLARES (\$)			
AÑO	CANASTA BÁSICA ALIMENTARIA URBANA	CANASTA DE MERCADO	SALARIO MÍNIMO MAQUILA
2008	176.50	760.90	167.10
2009	162.30	759.50	173.70

Fuente: Elaborado por Coverco con base a datos del Ministerio de Trabajo y la Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador.

Descanso Semanal o Séptimo

El 37% de los entrevistados (15 entrevistas) manifestaron su malestar con relación al no pago del Descanso Semanal o Séptimo, principalmente por la no autorización de permisos justificados por llegadas fuera de la hora permitida o por ausencia de días por razones justificadas.

La investigación encontró en algunos registros (planillas) que no se pagó este derecho, que está consagrado en la Constitución de El Salvador. En efecto, el Código de Trabajo establece ese derecho pero a la vez lo limita al establecer “El Trabajador que no complete su semana laboral de (44 horas) sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración”.

Así mismo, el procedimiento interno establecido por la fábrica, a criterio de COVERCO, es vulnerable al establecer que los o las trabajadoras deberán acudir a su supervisor para autorizar la causa justificada. Al no existir un protocolo o guías adecuadas por escrito, persiste la subjetividad del supervisor y, la propensión de abuso de autoridad por parte de los responsables de autorizar o no si existe alguna causa justificada. Si existe un descuento del tiempo laborado en algún día de la jornada laboral semanal (por ejemplo por retraso del sistema de transporte), el trabajador no tiene derecho a percibir el pago del día de Descanso Semanal.

² / Para el sector Comercio es de \$.192.30 e Industria de \$.188.10

³ / Es el conjunto de alimentos (11 artículos para la urbano y 9 para la rural) que conforman la dieta usual de una población en cantidades suficientes para cubrir adecuadamente, por lo menos, las necesidades energéticas de todo individuo

⁴ / Es el conjunto de bienes y servicios que en promedio sirven para satisfacer las necesidades básicas de una familia típica salvadoreña, contiene rubros como salud, alimentos, vivienda , vestuario, educación, transporte y recreación.



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

La administración comentó que no han recibido ninguna queja sobre este punto.

Planilla y Boleta de Pago

Las entrevistas comentaron que las y los trabajadores no comprenden adecuadamente el contenido de la Planilla, principalmente cuando realizan tiempo extraordinario e incentivos.

La estructura de la planilla, el tamaño de letra y la duplicidad de idiomas contribuye a la no adecuada interpretación. Revisión del mes de enero 2011 se encontraron cantidad considerable de planillas sin firmar.

La boleta de pago no contiene información necesaria para verificar los ingresos y descuentos.

La administración comentó que están evaluando modificar la estructura de la planilla y boleta de pago, esperan que el mes de marzo estén los cambios.

Aguinaldo

El 100% de las entrevistas y revisión de expedientes confirman que la fábrica garantiza la antigüedad para el pago del Aguinaldo como lo establece el Código de Trabajo, artículo 198

Cálculo de pago de prestaciones

Las entrevistas y revisión de expedientes confirman que los pagos de indemnización, horas extraordinarias, vacaciones y aguinaldo son pagadas conforme la ley.

Horas de Trabajo o Jornada de Trabajo

Las entrevistas y revisión de expedientes confirmaron que las horas trabajadas y los pagos se realizan conforme a la ley; en los meses de enero y febrero del 2011 no han realizado tiempo extraordinario, con excepción de alguna actividad específica.

2. Trabajo Forzoso

En la revisión de expedientes se encontró que los Contratos de Trabajo, tienen un párrafo que establece "Dada a la naturaleza del trabajo que desempeña su horario quedará sin más, sujeto a la realización de horas extras de forma voluntaria, según sean las necesidades de la empresa. Siempre y cuando le sea requerida..."; este párrafo está vigente desde marzo 2010 pero por su redacción y desconocimiento de los derechos laborales de los y las trabajadoras no garantiza la libertad de decidir voluntariamente.

Todas las entrevistas confirmaron que le fueron entregados sus Contratos de Trabajo pero no se recuerdan de sus contenidos.

También, revelaron las entrevistas que el mecanismo utilizado por la Administración a través de sus Supervisores, por medio de planillas y no individuales para solicitar a los y las trabajadores su deseo voluntario para realizar tiempo extraordinario no garantiza la independencia en la toma de decisión. Este procedimiento colectivo es coercitivo para trabajar tiempo extraordinario.

El 7% de los entrevistados (3 entrevistas) de las entrevistas confirmaron que cuando hay tiempo extraordinario son presionados por sus supervisores o líderes de grupo.

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Una entrevista comentó que sólo utiliza 30 minutos para ingerir sus alimentos, posteriormente regresa a su puesto para continuar con su trabajo; en las inspecciones sensoriales no detectamos casos similares.

3. Acoso y abuso

El 29% de los entrevistados (12 entrevistas) confirmaron que 5 supervisores utilizan palabras vulgares, suben de tono la voz, los hostigan para que realicen sus trabajos, amenazan con quitarles su tiempo de comida por no cumplir con las metas y, los presionan para realizar tiempo extraordinario.

Las entrevistas realizadas fuera de la fábrica confirmaron dos de los 5 nombres.

En enero 2011, un trabajador utilizó el buzón de quejas para denunciar a un supervisor por abuso de autoridad. La respuesta de la Administración no genera confianza en la utilización de ese sistema al señalar que "si lo hace por medio de los buzones de sugerencia, se recomienda ser lo más específico posible"; porque esa respuesta no garantizaría el anonimato y pondría en riesgo al trabajador ante una posible represalia.

4. Discriminación

El informe de Mujeres Transformando y el Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos indican que las líneas de producción donde Gap Inc. tiene producción, se les da un incentivo mayor al resto de los trabajadores; las entrevistas y revisión de los registros de pago no confirmaron ese hecho; sin embargo, es importante señalar que durante la investigación la administración comentó que este momento ésta compañía no tiene producción.

5. Libertad de Asociación.

No existe evidencia que hayan existido intentos de formación de sindicato en Hoons Apparel o Ocean Sky Apparel; en las 41 entrevistas realizadas exclusivamente a trabajadores, sobre este tema dieron como resultado que:

- a. 100% respondió que no tenían conocimiento de posibles intentos de formar un sindicato en la fábrica.
- b. 41% (17 entrevistas) no sabe o no quisieron contestar de posibles problemas si se organizan en sindicato.
- c. 59% (24 entrevistas) consideran tener problemas si se organizan en un sindicato.

Al profundizar la entrevista con relación a qué consideran como problemas, expresaron las posibles causas:

- Despidos
- Represalia por organizarse
- Estar en listas negras y no podrá conseguir otro trabajo.

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

También en las entrevistas se preguntó si habían recibido capacitaciones en Derechos Laborales, especialmente en este tema; el 5% (2 entrevistas) comentaron que recuerdan una charla sobre temas laborales pero NO sobre Libertad Sindical.

Por su parte la Administración confirmó que los días del 23 al 25 de marzo 2010 realizaron capacitaciones a todos los trabajadores sobre los Derechos Laborales contenidos en sus Políticas, Los contenidos fueron desarrollados por Recursos y Humanos y Cumplimiento, uno de los temas fue Discriminación donde expusieron sobre Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.

Las capacitación fue de 30 minutos en grupos de 30 trabajadores, además, se capacitaban seis grupos simultáneamente.

6. Salud y Seguridad

La investigación evaluó posibles riesgos y accidentes de trabajo por no cumplir con la regulación en Salud y Seguridad Ocupacional.

Temperatura:

En inspección sensorial del día 8 de febrero en a las tres plantas de la fábrica se pudo percibir en diferentes áreas de producción, altas temperaturas; se efectuaron pruebas de medición de temperatura ambiente entre las 13:40 y 13:50 horas donde la temperatura tenía rangos de 29.2 en área ventiladas y 31.3 grados con poca o mínima ventilación, posteriormente se definieron y realizaron mediciones en áreas específicas.

Día	Hora	Lugar	Temperatura	Observaciones
8.02	13:51	Final de línea 9	31.6	
8.02	14:00	Principio línea 10	32.1	
8.02	14:10	Salida F entre L. 7 y 8	33.4	Fuera de la bodega bajo techo
8.02	14:25	Estampado línea 4	31.2	
10.02	15:30	Cafetería	32.2	En las entrevistas

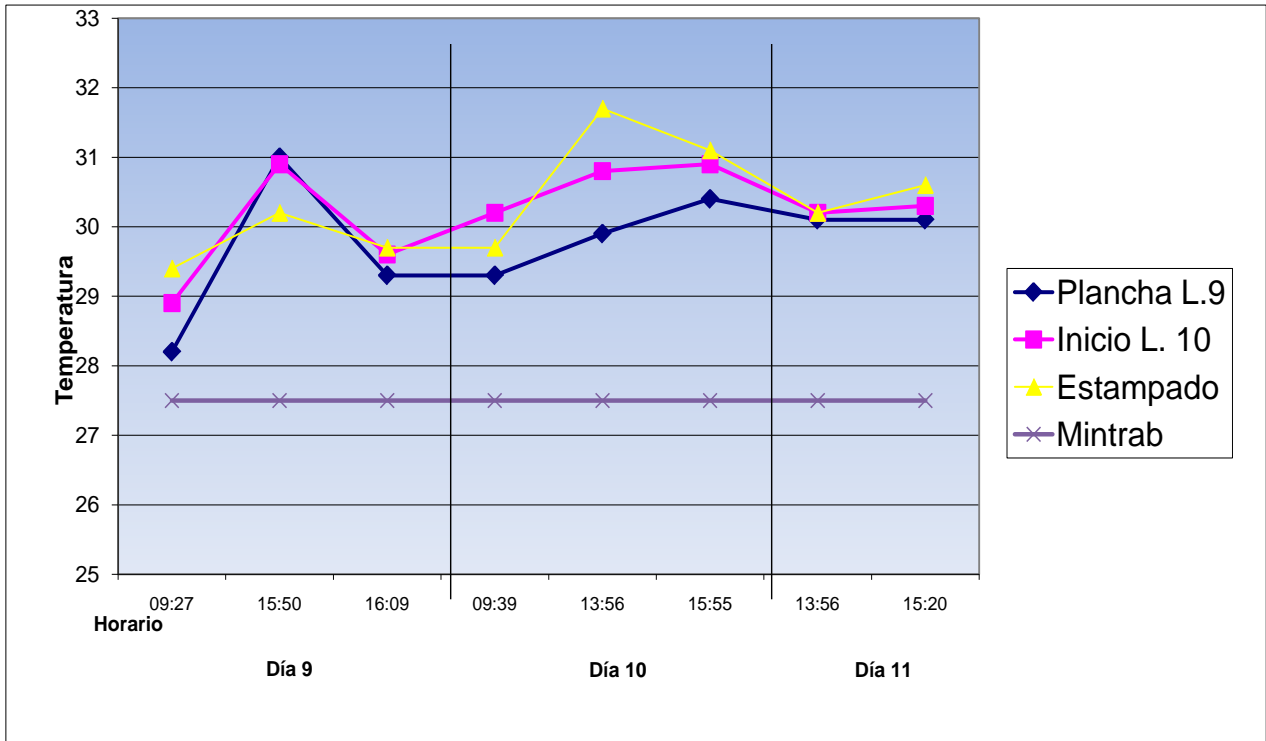
La investigación realizó mediciones de temperatura ambiente en las tres Plantas de la fábrica; el criterio utilizado para las mediciones fue:

- 3 mediciones en el mismo lugar y hora
- Medición con un promedio de 5 minutos
- Se tomaron fotografía al medidor

Las últimas mediciones de junio del 2010 por parte del Técnico en Higiene Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social **recomendaron "Aplicar medidas de ingeniería a fin de minimizar el estrés térmico"**, porque sus mediciones se encuentran superior a las recomendadas para El Salvador que es de 27.5 grados centígrados.

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

MEDICIÓN DE TEMPERATURA AMBIENTE REALIZADAS EN LA INVESTIGACIÓN



Elaborada por Coverco con datos obtenidos en la fábrica a febrero 2011

La administración informó que desde hace años, en la Planta 1, en el área conocida con C-TPAT, se realizaron varias aberturas en una de las paredes principales. Efectivamente existen esa abertura que permitirían la circulación de aire en la Planta, pero en esa área existen estanterías de tres niveles conteniendo cajas, estas se encuentran antes de las áreas de producción, principalmente en plancha, lo cual no permiten una libre circulación de aire.

Equipo de Protección Personal

En los 4 días de inspecciones sensoriales se constató que en los módulos/cabinas de desmanche no utilizan su Equipo de Protección Personal, sólo los días 9 y 10 esporádicamente algunos trabajadores utilizaban mascarillas de protección.

En las entrevistas e inspección sensorial confirmaron que algunas máquinas de costura no utilizan el protector de agujas, una entrevistada indicó que es porque obstruye la tela y afecta la calidad de la prenda.

Agua Potable

Los exámenes de agua serán realizados por un Laboratorio contratado por la FLA, en el informe final se incluirán los resultados del estudio.

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Adicionalmente, las entrevistas revelaron que las y los trabajadores obtienen el agua no potable para su uso personal durante día y con frecuencia de los lavamanos que están en los baños y NO en los grifos destinados para ese fin.

El 24 % (10 entrevistas) indicaron su inconformidad por el agua, comentan que tiene "exceso de cloro, se siente mal el agua, amarga, olor a chuquilla, y que a veces está caliente".

El 20% (8 entrevistas) indicaron que en los meses de mayo y agosto 2010 trabajadores manifestaron su inconformidad por el agua que ingieren, inclusive una queja presentada por un trabajador en enero 2011 solicita que se mejore la calidad del agua para tomar.

Servicio Sanitarios

El informe de Mujeres Transformando y el Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos indica la existencia de una cámara de vigilancia en el área de los casilleros donde entran los trabajadores..., y que está fuera de los baños. Efectivamente en la puerta de salida F de la planta No. 1 estaba colocada una cámara de seguridad. La administración confirmó y fue verificado por los investigadores que la cámara se trasladó a un lugar donde no hay cobertura a los baños de hombres y mujeres.

Las inspecciones sensoriales constataron que los servicios sanitarios frecuentemente eran limpiados por personal asignado a esa actividad; y, se encontraban higiénicamente aceptables.

El 100% de las entrevistas indicaron que no tenían ninguna limitación para utilizar los servicios sanitarios, se evaluó que el número de sanitarios con relación al número de hombres y mujeres cumple con el Reglamento General sobre Seguridad e Higiene de Salud, y Medio Ambiente.

En enero 2011 se presentó una queja por ser insuficientes los baños de hombres de la Planta 3, la Administración respondió adecuadamente al indicar que la cantidad de baños con relación al número de trabajadores es suficiente y que cumplen con el Reglamento; consultados los trabajadores consideran que en algunas semanas hay más hombres trabajando en esa área y es cuando existen esas inconveniencias, además que a veces los baños de hombres tienen malos olores.

Algunas de las entrevistas comentaron que la cuota de papel higiénico es limitada y no provee más de la cuota mensual. Consultada la Administración confirmó que el año anterior había quejas sobre este punto y que incrementaron el número de papel higiénico por trabajador; y que si solicitan más, la administración lo proveerá, ninguna entrevista confirmó esa afirmación.

Área de plancha y empaque/terminado

La investigación considera que el diseño plano de las mesas para planchar no es la adecuada, la posición de las personas al planchar, sus movimientos repetitivos, desgaste físico y el calor genera mayor propensión a enfermedades profesionales y accidente de trabajo.

Las inspecciones sensoriales constataron que algunos trabajadores no usan las alfombras anti-estrés; y, en el área de empaque, los movimientos repetitivos de los trabajadores son excesivos; también se encontró con frecuencia el pasillo de esa área con obstrucción.



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Bodega de Cajas o C-TPAT

En las inspecciones sensoriales como en entrevistas se pudo comprobar que varios de los trabajadores de esa área realizan sus actividades laborales de manera inadecuada, con altos riesgos de accidentes de trabajo, principalmente cuando trabajan en el tercer nivel de las estanterías; también se verificó que no utilizan su Equipo de Protección Personal.

Comité de Seguridad y Medio Ambiente

La investigación confirmó que la fábrica tiene vigente hasta el 22 de febrero un Comité de Seguridad y Medio Ambiente; también afirmó que ya tienen el nuevo Comité que tendrá una vigencia del 23 febrero 2011 a 22 de febrero 2012; el Comité será juramentado en la tercera semana de febrero por el por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La fábrica cuenta con un Manual de Salud y Seguridad, el cual contiene los objetivos y funciones del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional; en el período 2010-2011 solo tuvieron **una reunión** (7 de julio 2010) donde se informó de las nuevas disposiciones legales y reglamentarias sobre Salud y Seguridad que entraran en vigencia en mayo 2011.

El Comité **no cumple con su importante función** la cual está regulada en su manual al especificar que "...su única finalidad es velar por la seguridad en los centros de trabajo. Evitando las acciones inseguras y sugiriendo medidas de control para las condiciones peligrosas derivadas de la maquinaria, equipo, herramientas y medio ambiente de trabajo"⁵

La ausencia de reuniones por lo menos una cada mes, las inspecciones periódicas y la elaboración de una "ficha de inspección, es criterio de Coverco, que contribuyen directamente al incumplimiento sobre los derechos y prevenciones en Salud y Seguridad.

La investigación ha verificado varios incumplimientos, los cuales pueden ser corregidos oportunamente con un adecuado funcionamiento del Comité de Seguridad y Medio Ambiente.

7. Códigos de Conducta

El 85% (40 entrevistas incluyendo a supervisores) indicaron no tienen conocimiento generalizado de los contenidos de los Códigos de Conducta de Puma, Adidas, Columbia PVH, muchos menos a qué persona o vía de comunicación acudir en un caso que fuera necesario; la inspección sensorial confirmó que los Códigos de Conducta de Marcas afiliadas a FLA se encuentran en lugares visibles en diferentes áreas de la fábrica.

8. Despido de trabajadores

El informe de Mujeres Transformando y del Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos reportó que 6 trabajadores fueron despedidos en el mes de mayo 2010 por denunciar que el agua no era apta para el consumo humano.

La investigación revisó todos expedientes de los despidos de mayo 2010 y realizó entrevistas por este caso.

⁵ /Manual de Salud y Seguridad de la Sociedad Ocean Sky apparel (SV) de CV



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

El 20% (8 entrevistas) comentaron que en mayo (6 entrevistas) y agosto 2010 (2 entrevistas) hubo despidos por denunciar el problema del agua; ninguna de las entrevistas identificaron nombres de los afectados.

Una de las entrevistas fuera de la fábrica fue con la ex trabajadora quien dijo haber sido despedida por denunciar que el agua no era buena para beber; ella nos comentó: "Nosotros allí vimos que estaban saliendo ciertas cositas, como una lombricita roja; yo padecía de dolor de estómago, sentía que cuando tomaba agua me daba dolor de cabeza; igual le ocurrió a otra compañera, ella llevaba agua de su casa porque la de aquí (fábrica) le hacía daño"

El despido de la trabajadora fue lunes 17 de mayo 2010; ella comentó que la jefa de personal le dijo 'Usted ya trabajó 2 años con nosotros, pero lamentablemente hay recorte de personal, lo siento mucho, pero no hay más trabajo'. La ex trabajadora comentó que fue la única despedida ese día y que le pagaron en ese mismo momento sus prestaciones, también comentó que el viernes despidieron a otros trabajadores; "considera que su despido es una represalia por los comentarios del agua"

Entrevistada una supervisora sobre el caso de la ex trabajadora comentó que ese despido se dio por ser mal trabajadora.

COVERCO revisó todo los expedientes por despido en el mes de mayo 2010 y confirmó que el 17 de mayo sólo hubo uno, por "reducción de personal", y corresponde a la entrevistada. No fue posible entrevistar a la Jefe de Recursos Humanos para abundar sobre el caso.

El argumento de reducción de personal no es consistente si se considera el comportamiento de los nuevos ingresos y de los egresos por renuncia y despidos de ese mes; la fábrica en mayo 2010 reporta un crecimiento neto de 25 trabajadores de producción con relación al mes de abril 2010 (ver anexo 1)

No fue posible entrevistar a 2 ex trabajadoras que indicaran que sus despidos fueron por esa misma razón.

9. Información de la Administración a los trabajadores para prepararlos para las visitas de cumplimiento

El 37% de las entrevistas confirmó que por lo menos 3 supervisores les informaron de la investigación independiente y que les recomendaban "no decir nada malo de la fábrica porque se podrían ir alguna de las Marcas que están poniendo pedidos".

10. Mantenimiento de los casilleros y su seguridad

La inspección sensorial y entrevistas indicaron que no existen problema en la actualidad por el uso de los casillero; en cada planta hay casilleros suficientes para los y las trabajadoras, las entrevista comentaron que su tamaño es adecuado para guardar los artículos personales, incluyendo comida.

El 100% de las entrevistas no denunciaron ningún robo en los casilleros; la seguridad de fábrica comentó el procedimiento cuando un casillero está abierto o sin llave, es reportado al Encargado de Seguridad quien notifica a la Administración, posteriormente es llamado el trabajador para que proceda a poner la seguridad al casillero (candado).



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

11. Nuevos hallazgos

Libertad de Movimiento

El 24% (10 entrevistas) comentó que tenía limitaciones en su tiempo de almuerzo para salir fuera de las instalaciones de la fábrica; de esa cuenta sus alimentos lo llevan desde su casa o compran en las cafeterías que tiene la fábrica; sólo pueden salir con un permiso autorizado por la administración

Es criterio de Coverco que esta disposición puede considerarse como una obligatoriedad para permanecer dentro de la fábrica durante el tiempo destinado para sus alimentos y puede limitar la libertad de movimiento.

El Código de Trabajo, artículo 163 establece que se considera "tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono; *lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo*".

La administración respondió que puede salir siempre y cuando solicite permiso y la empresa le autorice la salida. La administración comentó que está considerando eliminar esa restricción a partir de marzo 2011.

Conclusiones

A continuación se describen en orden de prioridad los hallazgos de la investigación; con su sustento legal; y, algunas sugerencia, no únicas, que se podrán implementar en la fábrica.

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Hallazgos	Sustentos legal	Sugerencias para un plan correctivo
<i>Acción inmediata</i>		
Salud y seguridad	Código de Trabajo; Art. 314, 315, 316 Ley sobre Salud e Higiene del Trabajo; Art. 3,4,5 Código de OCEAN SKY APPAREL; 5 Reglamento Interior de Trabajo de OCEAN SKY; 52, 54, 55, 56,57 Código de FLA; H&S, 1,4,7,10,11,12,17,26	Es imperativo el funcionamiento del Comité de Seguridad y Medio Ambiente. Atención inmediata al suministro de agua potable, reducir la temperatura a lo recomendado por el Ministerio de Trabajo.
Caso de los supervisores	Código de Trabajo; Artículo 29 (5) Código OCEAN SKY APPAREL; 8 Reglamento Interior de Trabajo de OCEAN SKY; 43 (5), Código de FLA; H&A 1, 7,11,13	Mejorar la comunicación para los Supervisores de sus derechos y obligaciones, principalmente con relación a responsabilidades y funciones. Iniciar procesos disciplinarios para Supervisores que no cumplan con sus responsabilidades.
Descanso semanal	Constitución Política de El Salvador; Art. 38 Código de Trabajo; Artículo 171 Código OCEAN SKY APPAREL; 12 Reglamento Interior de Trabajo de OCEAN SKY; 21 Código de FLA; HOW, 2	Elaborar un protocolo que garantice un procedimiento objetivo y comprensible a los trabajadores.
Libertad de Asociación	Constitución Política de El Salvador; Art. 47 Código de Trabajo; Art. 204 Código de Conducta de OCEAN SKY APPAREL; 6 Reglamento Interior de Trabajo de OCEAN SKY; 44 (4 y 5) Código de FLA; FOA, 10	Informar adecuadamente a los trabajadores de su Derechos, incluyendo la Políticas de OCEAN SKY APPAREL. Incorporar este tema en el programa de inducción.
Contrato de Trabajo	Código de Trabajo, Artículo 18, 23,24,170	Eliminación del párrafo y procedimientos que garanticen la voluntad expresa del trabajador para laborar tiempo extraordinario.
Panilla y Boleta de pago	Constitución Política de El Salvador; Art. 62. Código de Trabajo, Art. 138 Código de OCEAN SKY APPAREL; 11,12 Reglamento Interior de Trabajo de OCEAN SKY; 20 Código de FLA WBOT.15,22,25,26,27	La estructura de la Planilla debe estar en español y su contenido debe ser de fácil interpretación. La boleta debe contener todos los ingresos y deducciones del salario

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Hallazgos	Sustentos legal	Sugerencias para un plan correctivo
<i>A Corto Plazo</i>		
Salario	Constitución Política de El Salvador; Art. 38 (2) Código de Trabajo; Art. 144, 145,146	Evaluación periódica para ajuste salarial para reducir la brecha entre el salario mínimo y el salario de mercado.
Capacitación de Derechos y Políticas Laborales de la empresa	Código de FLA, GEN 2	Sistematizar un programa de capacitación permanente o frecuente donde se informe a los trabajadores de sus Derechos y Obligaciones; así como de las Políticas de OCEAN SKY APPAREL
Códigos de Conducta de la Compañías de FLA	Código de OCEAN SKY;1,17 Código de FLA GEN 1,2, 3	Sistematizar un programa de capacitación permanente o frecuente donde se informe a los trabajadores de sus Derechos y Obligaciones; así como de las Políticas de OCEAN SKY APPAREL

Anexos

Anexo No. 1, Gráfica de la evaluación de los puestos de trabajo en OCEAN SKY APPAREL

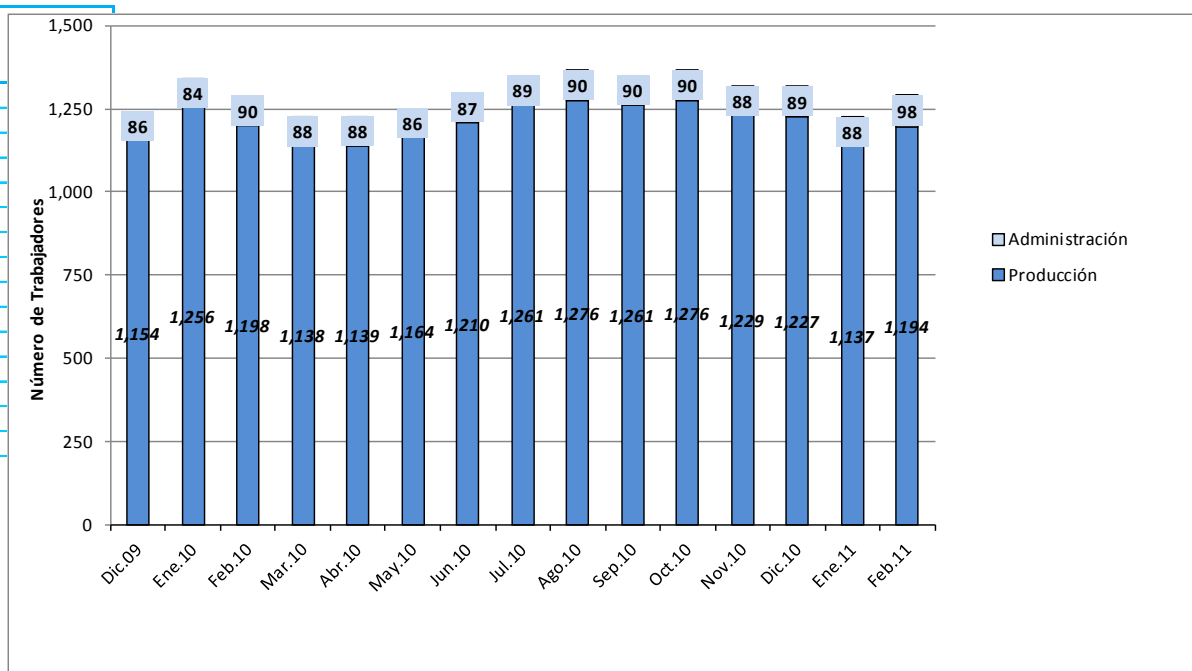
Anexo No. 2, Gráfica de la Medición de temperatura en OCEAN SKY APPAREL

Anexo No. 3, Reporte epidemiológico en OCEAN SKY APPAREL

Anexo No. 4, Otras publicaciones

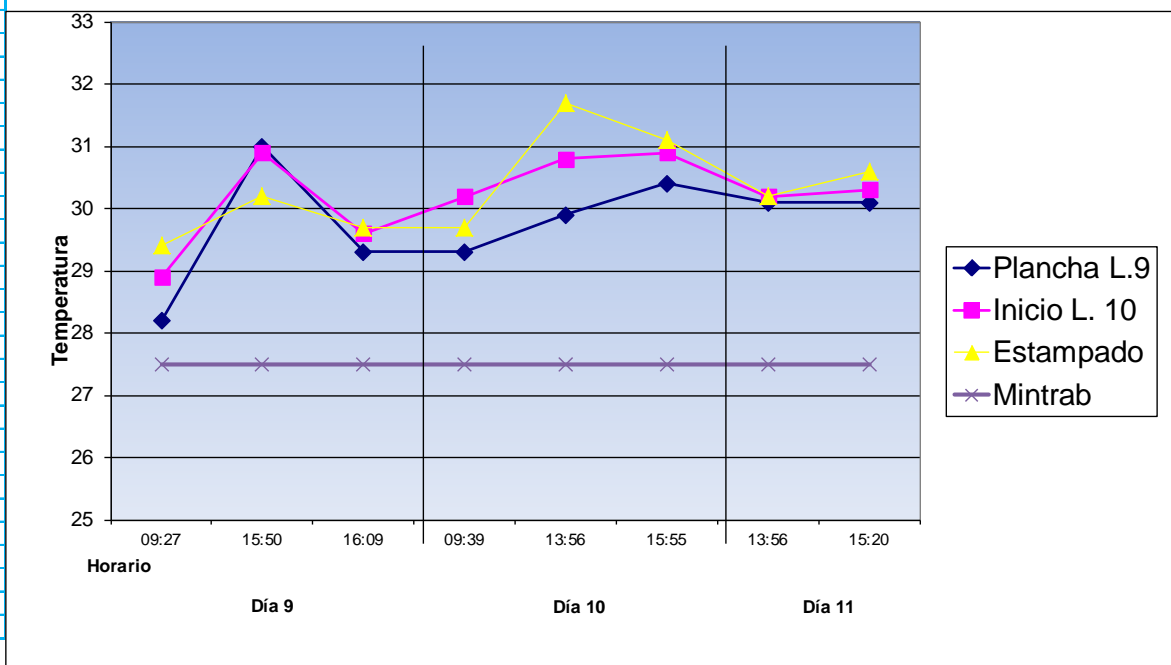
**Estadística de la Fuerza Laboral
 Empresa Ocean Sky
 Diciembre 2009 a Febrero 2011**

Mes	No. de Trabajadores	
	Producción	Administración
1 Dic.09	1,154	86
2 Ene.10	1,256	84
3 Feb.10	1,198	90
4 Mar.10	1,138	88
5 Abr.10	1,139	88
6 May.10	1,164	86
7 Jun.10	1,210	87
8 Jul.10	1,261	89
9 Ago.10	1,276	90
10 Sep.10	1,261	90
11 Oct.10	1,276	90
12 Nov.10	1,229	88
13 Dic.10	1,227	89
14 Ene.11	1,137	88
15 Feb.11	1,194	98



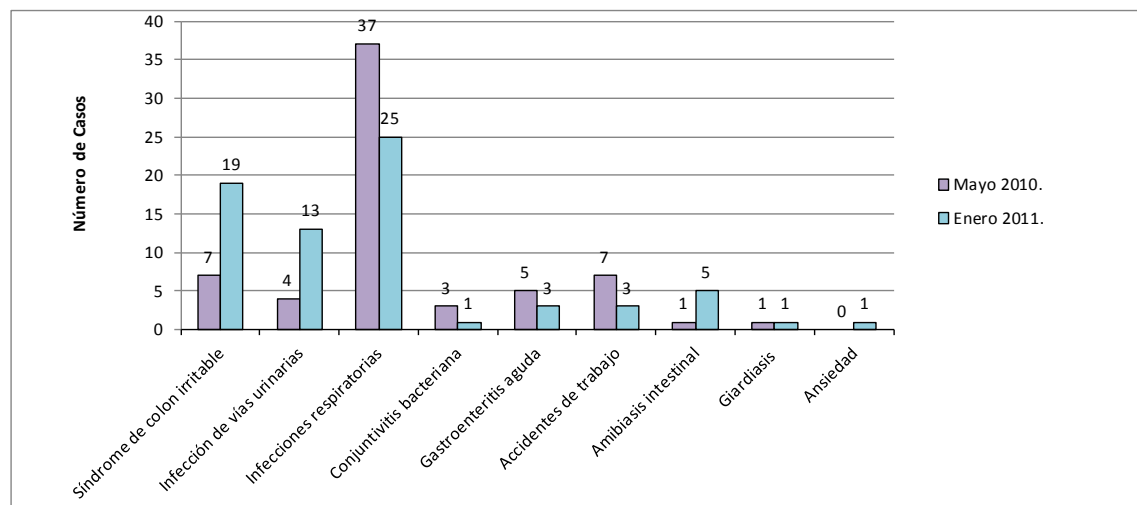
**MEDICIÓN DE TEMPERATURA AMBIENTE
FÁBRICA OCEAN SKY APPAREL**

Día	Área de Trabajo	Horario	Temperatura	Referencia	
9	1	Plancha L.9	08:49	28.2	27.5
9	1	Plancha L.9	15:30	31	27.5
9	1	Plancha L.9	16:13	29.3	27.5
10	1	Plancha L.9	09:30	29.3	27.5
10	1	Plancha L.9	13:46	29.9	27.5
10	1	Plancha L.9	15:43	30.4	27.5
11	1	Plancha L.9	13:34	30.1	27.5
11	1	Plancha L.9	15:05	30.1	27.5
9	2	Inicio L.10	09:00	28.9	27.5
9	2	Inicio L.10	15:41	30.9	27.5
9	2	Inicio L.10	16:20	29.6	27.5
10	2	Inicio L.10	09:35	30.2	27.5
10	2	Inicio L.10	13:50	30.8	27.5
10	2	Inicio L.10	15:50	30.9	27.5
11	2	Inicio L.10	13:40	30.2	27.5
11	2	Inicio L.10	15:12	30.3	27.5
9	3	Estampado	09:27	29.4	27.5
9	3	Estampado	15:50	30.2	27.5
9	3	Estampado	16:09	29.7	27.5
10	3	Estampado	09:39	29.7	27.5
10	3	Estampado	13:56	31.7	27.5
10	3	Estampado	15:55	31.1	27.5
11	3	Estampado	13:56	30.2	27.5
11	3	Estampado	15:20	30.6	27.5
11	1	Plancha L.9	0	0	27.5
11	2	Inicio L.10	0	0	27.5
11	3	Estampado	0	0	27.5



**Reporte Epidemiológico
Empresa Ocean Sky
Mayo 2010 y Enero 2011**

Epidemiología	No. de Casos	
	Enero 2011.	Mayo 2010.
Síndrome de colon irritable	19	7
Infección de vías urinarias	13	4
Infecciones respiratorias	25	37
Conjuntivitis bacteriana	1	3
Gastroenteritis aguda	3	5
Accidentes de trabajo	3	7
Amibiasis intestinal	5	1
Giardiasis	1	1
Ansiedad	1	0





Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

ANEXO No.4

Informe en medios de comunicación

Las organizaciones Coordinación para un Empleo Digno en la Maquila CEDM, Organización de Mujeres salvadoreñas para la Paz ORMUSA, Mujeres Transformando; Las Melidas, Las Dignas; y Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador FEASIES han publicado anualmente las empresas que violan los Derechos laborales.

En las publicaciones de los años 2008, 2010 y 2011 se encuentra Hoon's y Ocean Sky por violaciones a los Derechos Laborales, las denuncias han sido por:

- Metas excesivas
- No pago de horas extras
- Malos tratos
- No permiso para asistir a consultas al ISSS

El Diario Colatino.com publicó el 17 de abril 2010 "Maquilas señaladas como violadoras de derechos laborales"; la información fue proporcionada por Mujeres Transformando quien incluye en la lista a Ocean Sky y otras fábricas.