



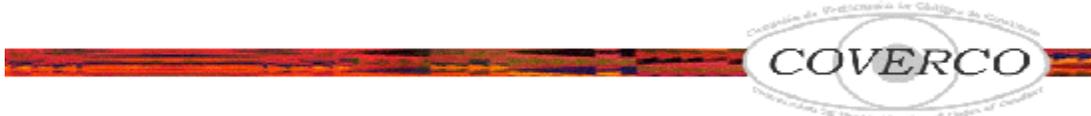
Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE

OCEAN SKY APPAREL

Olocuilta, La Paz, El Salvador

23 de junio 2011



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

INVESTIGACION INDEPENDIENTE OCEAN SKY APPAREL

ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a los Términos de Referencia que FLA proporcionó a Coverco se planificó investigar las observaciones de la carta enviada del 22 de junio 2011 por Mujeres Transformando, la cual contiene denuncia por Abusos Verbales y presiones para trabajar tiempo extraordinario en la fábrica Ocean Sky.

La investigación trató con los siguientes temas:

1. **Trabajo Forzoso.** Revisar posibles presiones y hostigamiento para realizar tiempo extraordinario y horas que exceden a la legislación laboral salvadoreña y Códigos de Conducta de la Compañías que tienen producción.
2. **Abuso verbal** Las condiciones y tratos de los trabajadores en el lugar de trabajo; incluyendo los procedimientos de quejas;

METODOLOGIA

COVERCO realizó su trabajo en tres fases:

- a) Entrevistas. Se realizaron 37 entrevistas con actores internos (Trabajadores, Supervisores y Administración) y actores externos.
- b) Revisión de Registros Laborales. Manuales y Reglamentos de Políticas Gestión de No discriminación; Medidas disciplinarias, procedimientos para trabajar tiempo extraordinario y sistema de quejas interno; y, Registros laborales de abril a junio 2011
- c) Inspecciones Sensoriales para evaluar en el poco tiempo disponible el clima organizacional de la fábrica.

a) Entrevistas

Se realizaron 37 entrevistas el 23 y 24 de junio 2011 a Trabajadores operativos, Administración, líderes de línea y supervisores; y, externos con Representantes de Mujeres Transformando; y, el Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos.

Los criterios para la selección de las entrevistas a trabajadores y supervisores fue considerando el contexto de la carta enviada por Mujeres Transformando; la muestra se distribuyó por género, antigüedad y diversidad de áreas de producción, priorizando posibles hallazgos de los dos puntos a investigar.

Las 37 entrevistas realizadas en la fábrica, el 65% fueron mujeres incluyendo dos que presentaron Quejas utilizando el sistema interno de la fábrica; y 35% hombres. Se entrevistaron a 6 supervisores y 2 personas de la Administración.



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

b) 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 atención a trabajadores (puertas abiertas o centro de atención a trabajadores)
- d. Políticas y procedimientos de sistema de jornadas extraordinarias

2. Requerimientos específicos

- a. Expedientes (incluido Contrato Individual de Trabajo) de los Supervisores entrevistados
- b. Planillas de salarios de abril a junio 2011
- c. Registro manuales de horas extras de mayo y junio 2011;
- d. Actas de Inspecciones Programadas por el Ministerio de Trabajo

Inspección sensorial

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

- a. Ambiente laboral/Clima organización
- b. Trabajo forzoso
- c. Abuso verbal

HALLAZGOS

1. Trabajo Forzoso

La revisión de registros confirma que todavía se utiliza planillas para la aceptación voluntaria para realizar tiempo extraordinario.

Reiteramos el hallazgo de febrero 2011 porque el 100% de las entrevistas confirmaron 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.



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Existe evidencia que en el mes de mayo y junio 2011 se están solicitando, por el sistema antes descrito, trabajar tiempo extraordinario; principalmente para cumplir con la producción de las siguientes marcas:

- Reebok
- Dallas Cowboys
- Puma
- Perry Ellis
- Lucky Brand

La investigación verificó que principalmente en los días sábado de esos dos meses, se están trabajando por día y semana laboral más de las horas permitidas por la legislación salvadoreña, Código de FLA y códigos de conducta de algunas Compañías.

El día sábado 18 de junio es evidente que 184 trabajadores ingresaron a las 06:45 am, saliendo a las 18:45 horas; y, 25 trabajadores de los 184 se retiraron a la 1:30 del día domingo 19. Las entrevistas confirmaron que algunas personas están trabajando "muchas horas extras"; también en el mes de mayo sucedió el mismo caso.

El 50% de las entrevistas confirmaron que los líderes y supervisores presionan a los trabajadores para quedarse a trabajar tiempo extraordinario...

Por el poco tiempo disponible en la investigación no se pudo comprobar con mayor profundidad los pagos del mes de mayo y junio, salvo algunas de las planillas del mes de mayo 2011.

La revisión de los Registros de pago del mes de mayo de algunos trabajadores que realizaron tiempo extraordinario sus pagos fueron correctos.

Por la brevedad de tiempo y fecha en que se realizó la investigación no se pudo verificar si el tiempo extraordinario del mes de junio, principalmente el día sábado 18 de junio fue pagado con forme a la Ley de El Salvador.

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

2. Abuso verbal

35% de los entrevistados (20 entrevistas) confirmaron que varios supervisores y líderes utilizan palabras ofensivas a su dignidad, vulgares, suben de tono la voz, y los presionan para que realicen tiempo extraordinario.

Las entrevistas citaron varios nombres los cuales son **REITERADOS** en la investigación realizada por Coverco del 7 al 9 de febrero 2011; también aparecen algunas de esas personas en Inspección Programada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en el sistema de Quejas; así como en la carta del 22 de junio 2011 de Mujeres Transformando.

Para efectos del cuadro siguiente, utilizaremos como base los nombres citados en la carta enviada por Mujeres Transformando y las fechas corresponden al año 2011.

Mujeres Transformando Carta del 22 de junio	Investigación de Coverco del 7 al 9 de febrero	Inspección Programada por el MINTRAB 14 al 17 de febrero	Sistema interno de Quejas	Investigación de Coverco 23 de junio
[Supervisor #1]	[Supervisor #1]	[Supervisor #1]		[Supervisor #1]
[Supervisor #2]	[Supervisor #2]			[Supervisor #2]
[Supervisor #3] ¹	[Supervisor #3]		[Supervisor #3]	
[Supervisor #4]			[Supervisor #4]	[Supervisor #4]
[Supervisor #5]				[Supervisor #5]
		[Supervisor #6]		
	Otros			[Supervisor #7] ² [Supervisor #8]

Las entrevistas coinciden que las Supervisoras [Supervisor #1], [Supervisor #5], [Supervisor #7] y [Supervisor #8] presionan para trabajar tiempo extraordinario; el caso de [Supervisor #5], indicaron que frecuentemente amenaza con "mandar cartas" por cualquier motivo.

El 20% (4 entrevistas) manifestaron su temor por posibles represalias de sus líderes o supervisores; indicaron que han sido alertados principalmente por sus Supervisores y Recursos Humanos para no dar entrevistas negativas de la fábrica cuando hay auditorías externas. 3 de las 4 entrevistas, se refirieron e identificaron a Supervisores; 1 de esas entrevistas se refirieron a personal de Recursos Humanos, el entrevistado no quiso identificar a la persona de Recursos Humanos.

El **Ministerio de Trabajo y Previsión Social** realizó del 14 al 17 de febrero 2011 una **Inspección Programada** a la fábrica, encontraron veinte y ocho (28) Infracciones al Código de Trabajo y Reglamento de Salud e Higiene en el Trabajo, de los cuales dos (2) corresponde a Quejas de dos Supervisores por "malos tratos en gritos", los Inspectores de Trabajo indicaron que las "**Infracciones diecisiete y dieciocho**" transgreden el Artículo 29, ordinal quinto del Código de Trabajo y "hacen un llamado a cesar de ese

^{1/} La investigación realizada por Coverco el 23 de junio presume que el nombre Isabel corresponde a [Supervisor #3]

^{2/} No tenemos certeza del apellido de la Supervisora Noemi, en los registros entregados por la Administración para la investigación no se encuentra; la entrevistas indican que la [Supervisor #7] es filipina o de Camboya.



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

comportamiento" a los Supervisores y [Supervisor #9]; y, "a la parte patronal de realizar las gestiones pertinentes" contra los dos Supervisores para que se "abstengan de realizar malos tratos"

El Acta de **Reinspección Programada** del 24 de marzo por el MINTRAB indica que las infracciones diecisiete y dieciocho fueron **SUBSANADAS** pero no indica como fueron subsanadas por la Administración de la fábrica.

En la revisión de expedientes se encontró que el 17 de abril Recursos Humanos procedió a amonestar verbalmente a la Supervisora [Supervisor #1], esta amonestación verbal queda documentada en el expediente de la [Supervisor #1]; consultada la Administración por este caso, externaron que como consecuencia de la Inspección Programada del MINTRAB procedieron con base a sus Políticas y Procedimiento a esa medida disciplinaria, pero es contraria a su Plan de Remediación al indicar su Política de Cero tolerancia por Acoso o Abuso del Código de Conducta.

II. Conclusiones

Considerando los Términos de Referencia estipulados para esta investigación, la fábrica Ocean Sky debe garantizar el cumplimiento de sus políticas y procedimientos sobre abuso verbal y tiempo extraordinario. En ese sentido, es criterio de Coverco, fortalecer el trabajo de su Oficial de Cumplimiento (CSR and Legal Executive) proveyéndole las facultades necesarias para la supervisión permanente del cumplimiento de la Legislación Salvadoreña, Código de Conducta de la FLA, Políticas y Procedimientos de Ocean Sky, así como el Plan de Remediación acordado por FLA y Ocean Sky.

Así mismo, 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.

Hallazgos	Sustentos legal	Sugerencias para un plan correctivo
<i>Acción inmediata</i>		
<p>Trabajo Forzoso</p> <p>Más de 60 horas a la semana</p> <p>Procedimiento para autorizar el tiempo extraordinario</p>	<p>Código de Trabajo, Artículo 170</p> <p>Reglamento Interior de Trabajo de OCEAN SKY: 13</p> <p>Código de FLA HOW. 1, 6, 7, 10, 11</p>	<p>La empresa debería planificar de manera adecuada el trabajo extraordinario para no sobrepasar el límite diario y por semana</p> <p>Modificar el procedimiento para aceptar voluntariamente trabajar tiempo extraordinario</p>
<p>Caso de los supervisores</p>	<p>Código de Trabajo: Artículo 29 (5)</p> <p>Código OCEAN SKY APPAREL" 8</p> <p>Reglamento Interior de Trabajo de OCEAN SKY: 43 (5)</p> <p>Código de FLA: H&A 1, 7,11,13</p>	<p>Mejorar la comunicación para los Supervisores de sus derechos y obligaciones, principalmente con relación a responsabilidades y funciones.</p> <p>Deberá Iniciar procesos disciplinarios que están en la Ley Laboral, Políticas, Procedimientos y Reglamento Interior de Trabajo para Supervisores que no cumplan con sus responsabilidades.</p> <p>Evaluar el nivel de conocimiento adquirido y compromiso de los participantes a los cursos de Liderazgo y comunicación efectiva.</p>