

INFORME EJECUTIVO
y
VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE
OCEAN SKY APPAREL

Olocuilta, La Paz, El Salvador

23 y 24 de febrero 2012

INFORME EJECUTIVO

Fair Labor Association (FLA) solicitó a COVERCO realizar una verificación al programa de remediación, programa de capacitación, cambio de razón social de Ocean Sky Apparel (SV), S.A. de C.V.; y la carta enviada de Mujeres Transformando a FLA del 15 de febrero 2012. La verificación se realizó el 23 y 24 de febrero 2012.

COVERCO realizó 27 entrevistas internas a trabajadores (17 mujeres y 10 hombres) y 5 (mujeres) a la Administración; adicionalmente se entrevistaron 12 supervisores que han participado en los talleres de capacitación; y, se realizaron entrevistas a Mujeres Transformando de El Salvador y el Instituto por los Derechos Globales Laborales y Humanos.

Las compañías que han estado produciendo de febrero 2011 a febrero 2012 son Adidas Group; Artic Guard; ASICS, Columbia Sportswear; Dallas Cowboys, Lucky Brand; New Balance; Nordstron; Streetwear; y con Licencias, Old Navy y American Eagle.

Las Recomendaciones de las verificaciones del 2011 y el Acuerdo suscrito el 1 de octubre del 2011 entre Ocean Sky y Mujeres Transformando –MT-, acordaron de un programa de capacitación de derechos y obligaciones, así como otros temas identificados por las partes como necesario para garantizar el cumplimiento de la ley laboral y un clima de confianza entre los trabajadores y la fábrica. El programa de capacitación fue desarrollado y dirigido por MT, se programó iniciar con supervisores y personal de la administración quienes participaron en 9 sábados 76 supervisores, líderes y personal administrativo; las capacitaciones fueron financiadas por OCEAN SKY, están pendientes de realizar las capacitaciones para los trabajadores. El 100% de las entrevistas comentan que las capacitaciones han sido positivas e identifican a Mujeres Transformando como la organización que les capacitó.

COVERCO pudo revisar el proceso legal en El Salvador del cambio Accionario y de Sociedad de **Ocean Sky Apparel (SV) S.A. de C.V a OLOCUILTA APPAREL S.A. de C.V.**; en los Registros de Libros de Sociedad de El Salvador, en Acta Notarial fechada el 16 de diciembre 2011 se procedió al modificar la denominación social y capital accionario de OCEAN SKY APPAREL (SV), S.A. de C.V por OLOCUILTA APPAREL, S.A. de C.V. En el mismo instrumento legal se nombro al Presidente, Ejecutor Especial y Cambio de sistema de Junta Directiva a Administración Único con su Suplemente.

Por las razones anteriores, se confirma que no existió liquidación de la empresa Ocean Sky Apparel (SV), S.A. de C.V, ni sustitución patronal, legalmente se dio un cambio en su capital accionario y cambio de nombre. Es criterio de COVERCO, basados a consultas con expertos legales el proceso cumplió con los requerimientos legales.

La verificación encontró avance sustancial en el del programa de remediación 2011, los **casos cumplidos** son: Descanso Semanal o Séptimo; Planilla y Boleta de pago; Trabajo Forzoso; Acoso y Abuso; Equipo de Protección Personal, Agua Potable con Observaciones y recomendaciones del Departamento de Ingeniería

y Ciencias Ambientales de UCA; Servicios Sanitarios; y, libertad de movimiento; en **proceso de cumplimiento**: Temperatura; Área de Planchado y Empaque; Bodega de cajas para la exportación (C-TPAT); y, Comité de Seguridad y Medio Ambiente.

Se verificó con resultados positivos en las entrevistas el caso de Libertad de Asociación y el cumplimiento de Salario Mínimo vigente en El Salvador pero todavía mantiene una brecha con relación a la Canasta Básica de Alimentos.

Se verifico la denuncia presentada el 15 de febrero 2012 a FLA por Mujeres Transformando con relación a Despidos Masivos, COVERCO confirmo que desde noviembre 2011 al 14 de febrero 2012 se ha cancelado 311 contratos de trabajo y 108 por renuncias voluntarias por diversas causas, de esa mismas fechas han ingresado 14 trabajadores de los cuales 8 están en su periodo de prueba. La Administración justifico la reducción de personal por baja producción en los pedidos, además todas las cancelaciones de contratos fue con base a una evaluación por eficiencia de 311 trabajadores, esa evaluación fue realizada por la Gerencia de Producción y sustentada en los registros diarios de eficiencia.

El único **caso no cumplido** es el conocimiento al Código de Conducta, el 74% de las entrevistas no tiene conocimiento o no identifican los contenidos de los Códigos de Conducta, esto a pesar que los días 7 y 8 de febrero 2012 se realizaron en horas de trabajo jornadas informativas donde se hablo sobre este tema; un claro ejemplo de las apreciaciones anteriores es el resultado de la verificación que identifico el 100% de las entrevista a trabajadores no recuerdan temas como Libertad de Asociación y el 74% no conocen o recuerdan contenidos del Código de Conducta de la Empresa. Se sugiere reforzar este proceso de difusión con otras herramientas pedagógicas.

El informe de la investigación independiente describe ampliamente los hallazgos.



INFORME DE LA VERIFICACIÓN DEL PLAN DE REMEDIACIÓN

OCEAN SKY APPAREL, EL SALVADOR FEBRERO 2012

Fair Labor Association (FLA) solicitó a COVERCO realizar una verificación al Plan de Remediación acordado en la fábrica OLOCUILTA APPAREL, antes OCEAN SKY, con FLA, así como la investigación del 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 ingles "NLC").

La compañía inició operaciones en El Salvador en el 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 las cuales el 63% eran mujeres y el 37% hombres; con instalaciones de más 10 años, en 2011 estaban en tres plantas o naves, en la actualidad su producción y administración la realizan en dos.

En 16 de diciembre 2011, cambia de razón social a Olocuilta Apparel, Sociedad Anónima de Capital Variable; al 23 de febrero 2012 solo cuenta con dos plantas de producción con 796 trabajadores de los cuales 65% son mujeres y 35% hombres. A partir del 6 diciembre 2011 a 23 de febrero 2012 ha tenido 419 terminaciones de contratos, 311 por despidos y 108 por renuncias, la mayoría de los despido es a consecuencia de la reducción de producción por baja de pedidos de parte de sus cliente principales.

Las compañías que han estado produciendo de febrero 2011 a febrero 2012 son Adidas Group; Artic Guard; ASICS, Columbia Sportswear; Dallas Cowboys, Lucky Brand; New Balance; Nordstron; Streetwear; y con Licencias, Old Navy y American Eagle.

La verificación se realizó el 23 y 24 de febrero, COVERCO realizó 27 entrevistas internas a trabajadores (17 mujeres y 10 hombres) y 5 (mujeres) a la Administración; adicionalmente se entrevistaron 12 supervisores que han participado en los talleres de capacitación; además se realizaron entrevistas a Mujeres Transformando de El Salvador y el Instituto por los Derechos Globales Laborales y Humanos).

Adicional a la verificación del programa de remediación 2011 y de la carta enviada el 15 de febrero 2012 por MT a FLA se realizó una investigación del Programa de Capacitación; así como del cambio de Razón Social de Ocean Sky a Olocuitla Apparel.

Programa de capacitación.

Las Recomendaciones de las verificaciones del 2011 y el Acuerdo suscrito el 1 de octubre del 2011 entre Ocean Sky y Mujeres Transformando –MT-, acordaron de un programa de capacitación de derechos y obligaciones, así como otros temas identificados por las partes como necesario para garantizar el cumplimiento de la ley laboral y un clima de confianza entre los trabajadores y la fábrica.

El programa de capacitación fue desarrollado y dirigido por MT, se acordó iniciar con supervisores y personal de la administración, participaron en las 9 actividades 76 supervisores, líderes y personal administrativo; las capacitaciones fueron financiadas por OS quien invirtió recursos económicos; los temas desarrollados fueron:

1. Motivación
2. Liderazgo
3. Técnicas de Negociación y Resolución de Conflictos
4. Comunicación Asertiva
5. Salud ocupacional
6. Obligaciones y prohibiciones para las y los trabajadores

La gerencia dijo que al inicio acordó con Mujeres Transformando que primero se capacitara a los supervisores y líderes, pero en una segunda reunión MT pidió que primero capacitaran a todos los trabajadores y después a los supervisores. El Registro de asistencia a las capacitaciones confirma que participaron en las 3 actividades programadas 79 de los 102 participantes inscritos; los restantes 23 participantes asistieron solo en 1 o 2 de las 3 actividades.

El 100% de las entrevistas comentan que las capacitaciones han sido positivas, el 100% identifican a Mujeres Transformando como la organización que les capacitó.

Los trabajadores de empaque comentaron que los supervisores que participaron en la capacitación compartieron sus conocimientos, incluso replicaron algunas de las actividades de motivación.

Adicionalmente OLOQUILTA APPAREL, por una sola vez según información de la administración desarrolló un programa de difusión el 7 y 8 de febrero de 2012; la fábrica organizó para esos dos días 6 grupos de trabajo en horarios de 7:30 a 8:30, se estima que cada actividad duró entre 20 -25 minutos. Los contenidos de dichas actividades fueron sobre el Código de Conducta de OS-OA, y los temas fueron: Trabajo forzado, Política de los derechos de las mujeres, Higiene y

Seguridad Ocupacional, libertad de asociación, No discriminación, acoso y coerción, prácticas disciplinarias, salarios y beneficios, horarios de trabajo, resolución de quejas. También se reforzó los nuevos procedimientos sobre llegadas tardes, Permisos, Color de carnés, Horario de almuerzo. COVERCO, considera que el tiempo dedicado para estas actividades no es sustancial para desarrollar los temas antes descritos.; un claro ejemplo de las apreciaciones anteriores es el resultado de la verificación que identificó el 100% de las entrevista a trabajadores no recuerdan temas como Libertad de Asociación. Por lo tanto, se sugiere reforzar este proceso de difusión con otras herramientas pedagógicas.

Cambio de razón social de Ocean Sky Apparel (SV), S.A. de C.V. a OLOCUILTA APPAREL, S.A. de C.V.

COVERCO pudo revisar el proceso legal en El Salvador del cambio Accionario y de Sociedad de **Ocean Sky Apparel (SV), S.A, de C.V. a OLOCUILTA APPAREL S.A. de C.V.**; en los Registros de Libros de Sociedad de El Salvador, en Acta Notarial fechada el 16 de diciembre 2011 se procedió al modificar la denominación social y capital accionario de OCEAN SKY APPAREL, S.A. de C.V por OLOCUILTA APPAREL, S.A. de C.V. En el mismo instrumento legal se nombro al Presidente, Ejecutor Especial y Cambio de sistema de Junta Directiva a Administración Único con su Suplemente.

Por las razones anteriores, se confirma que no existió liquidación de la empresa Ocean Sky Apparel (SV), S.A. de C.V, ni sustitución patronal, solo fue cambio en su capital accionario y cambio de nombre. Es criterio de COVERCO, basados a consultas con expertos legales que el proceso cumplió con los requerimientos legales.

Hallazgos de las verificaciones en 2011, Plan de Remediación y su verificación de febrero 2012.

HALLAZGOS VERIFICACIÓN 2011	PLAN DE REMEDIACIÓN	HALLAZGOS y VERIFICACIÓN 2012
<p>1. Salario Mínimo Vigente</p> <p>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 vigente esta desde enero 2009 para Trabajadores de la Maquila Textil y Confección es de \$.173.70. Para cubrir las necesidades básicas de la Canasta de Mercado, el salario mínimo necesitaría un ajuste del 77%.</p>		<p>Cumple con el salario Mínimo Vigente</p> <p>El salario mínimo vigente para el año 2012 para la Maquila Textil y Confección es de \$. 6.25 diario, es decir \$.0.781 por horas, según el Decreto No. 56 del 6/05/2011 publicado en el Diario Oficial. Todavía se existe una brecha entre el salario mínimo vigente con la Canasta Básica de Mercado.</p>
<p>2. Descanso Semanal o Séptimo</p> <p>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.</p> <p>La investigación encontró en algunos registros (planillas) que no se pago este Derecho. , en efecto, el Código de Trabajo de El Salvador establece ese derecho pero a la vez lo limita al establecer "El Trabajador que no complete su semana laboral sin causa justificada de su parte, no tendrá derecho a la remuneración"; por tal razón, este derecho laboral, tiene garantía Constitucional.</p> <p>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, persiste la subjetividad; y, la propensión de abuso de autoridad por parte de los responsables de autorizar o no alguna</p>	<p>La empresa ha creado un procedimiento específico sobre hojas personales de los trabajadores, lentitud y también el seguimiento hasta en los casos de ausentismo, todo está siendo administrado por el Depto. de RR.HH.</p> <p>El nuevo procedimiento vigente desde julio 2011 fue informado al personal a través de un memorando interno; incluido también en las capacitaciones sobre el Código de Conducta y Normas internas durante los días 8 y 9 de febrero de 2012.</p> <p>Además, el nuevo procedimiento incluye casos en que los trabajadores no presentan ninguna prueba ante el Depto. de RR.HH. éste escuchará los argumentos de los trabajadores y examinará los hechos.</p>	<p>Cumplido</p> <p>Según las políticas y procedimientos y entrevistas a la administración y a trabajadores presentan sus excusas de llegadas tarde directamente al Depto. de RR.HH. incluso los casos de ausentismo sin constancia oficial son aceptados por la fábrica.</p>

<p>la causa justificada.</p> <p>Al existir un descuento del tiempo laborado en algún día de la jornada laboral semanal, se deduce automáticamente el pago del día de Descanso Semanal.</p> <p>La administración comentó que no han recibido ninguna queja sobre este punto.</p>	<p>RR.HH. mantendrá un registro individual que le ayudará a supervisar la reincidencia de absentismo con cabo justificación.</p>	
<p>3. Planilla y Boleta de Pago</p> <p>Las entrevistas comentaron que las y los trabajadores no comprenden adecuadamente el contenido de la Planilla, principalmente cuando realizan tiempo extraordinario e incentivos.</p> <p>La estructura de la planilla, el tamaño de letra y la duplicidad de idiomas contribuye a la no adecuada interpretación.</p> <p>Revisión del mes de enero 2011 se encontraron cantidad considerable de planillas sin firmar.</p> <p>La boleta de pago no contiene información necesaria para verificar los ingresos y descuentos.</p> <p>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.</p>	<p>Según la empresa, el 09.03.2011 explicó todas las secretarías de departamento sobre la nueva forma de boleta de pago.</p> <p>Durante las entrevistas RSE & HR Dept consulta a los trabajadores acerca de su comprensión de la nueva forma de pagar Slip. Los trabajadores confirman que se entendieron.</p> <p>Para reforzar este punto, un gran cartel del nuevo pagar deslizamiento que incluye clara explicación ha publicado en el área de la cantina donde todos los trabajadores son capaces de leer.</p>	<p>Cumplido</p> <p>Además, la Administración tiene un gran cartel en los relojes de marca de asistencia donde detalla la boleta de pago.</p> <p>El 100% de las entrevistas confirman que hay una nueva forma de la boleta de pago y comprenden su contenido.</p> <p>En mayo de 2012, la compañía actualizará el cartel del recibo de pago que incluirá el nuevo incremento de salario mínimo.</p>
<p>4. Trabajo Forzoso</p> <p>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.</p>	<p>A partir del 7 de marzo de 2011, Ocean Sky Apparel ha eliminado la siguiente cláusula del contrato laboral: "debido a la naturaleza de la labor realizada, su turno de trabajo será, sin nuevo aviso, sujeto a voluntarios trabajan horas extraordinarias de acuerdo a las necesidades de la empresa, siempre es necesario..." Nuevos contratos ya no incluirá esta cláusula. En el caso de contratos de trabajo existentes, la empresa tratará de asesoramiento del Ministerio de trabajo y</p>	<p>Cumplido</p> <p>Coverco confirmó la eliminación de la cláusula "sujeto a la realización de horas extras de forma voluntaria", según revisión de Contratos de Trabajo de 2012.</p> <p>Por aparte, se verificó que de noviembre 2011 la fábrica no se está trabajando tiempo extraordinario.</p>

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>aplicar sus recomendaciones.</p> <p>Además, la empresa ha eliminado dicha cláusula sobre las horas extraordinarias en los contratos de Trabajo de 2012.</p> <p>El departamento de RR.HH. continúa reforzando la política voluntaria de las horas extraordinarias y mediante el megáfono le informa al personal que no hay repercusión por negarse a trabajar horas extraordinarias.</p> <p>Por otro lado, con el fin de detener las amenazas contra los trabajadores, sólo el Depto. de RR.HH. es la única facultada emitir cartas de advertencia a la fuerza laboral en lugar de líderes y supervisores.</p>	
<p>5. Acoso y Abuso</p> <p>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.</p> <p>Las entrevistas realizadas fuera de la fábrica confirmaron dos de los 5 nombres.</p> <p>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</p>	<p>La empresa se comprometió a detener la hostilidad mediante una acción inmediata con capacitación al 31 de mayo de 2011.</p> <p>Se informó a todos los supervisores, por altos funcionarios de la compañía, poner un alto inmediato a cualquier forma de acoso verbal. Las consecuencias de tales acciones se han comunicado minuciosamente a todos los supervisores y dirigentes. El 09 de marzo de 2011, todos los supervisores firmaron su compromiso de detener cualquier forma de acoso en el trabajo.</p>	<p>Cumplido</p> <p>De las entrevistas, realizadas no recibimos ninguna queja contra ninguno de los nombres mencionados en el informe de Mujeres Transformando.</p> <p>Los trabajadores entrevistados indican que han observado una mejor actitud de los supervisores después de las capacitaciones a los Supervisores.</p> <p>Denuncia sobre Abuso Verbal</p> <p>Un trabajador entrevistado describió cómo su supervisor mediante un silbido solicita su atención.</p> <p>La entrevista reveló que el supervisor [nombre eliminado] no respeta..., él a veces con un silbido llama a uno". El trabajador considera</p>

	<p>Además de la supervisión constante, Ocean Sky Apparel está buscando a un consultor que dará más entrenamiento de habilidades de comunicación de liderazgo a supervisores y líderes, seguidos por la estrecha vigilancia de la retroalimentación de los trabajadores. La empresa ha reforzado sus estándares de libertad de asociación, basadas en el código de conducta, proporcionando formación de los trabajadores. Además, la compañía ha proporcionado orientación sobre el código de conducta, incluyendo todas las normas, durante la capacitación anual de "Código de conducta, las políticas & procedimientos" para los trabajadores, que se completó el 04 de marzo de 2011. El curso incluye: seguridad & salud ocupacional, horas de trabajo, libertad de asociación, no discriminación, salarios & beneficios y otros. Ha hecho hincapié sobre libertad sindical durante el proceso de inducción.</p> <p>La gerencia agregó, que el 4 de julio de 2011 cinco supervisores han sido disciplinados mediante cartas de amonestación por escrito por no cumplir con la política de No Abuso Verbal, según la fábrica, esto es un fuerte mensaje a los demás líderes o supervisores.</p> <p>Asimismo dijo, que un supervisor fue transferido a otra línea de costura, que es la última advertencia a ella y que "si tenemos</p>	<p>que el supervisor "debe llamarnos por nuestro nombre, porque no somos animales para que nos silbe"</p> <p>La Administración informo del programa de capacitación a Supervisores, se revisó los registros de asistencia con 102 participantes de la Administración, supervisores y líderes-</p> <p>Las capacitaciones son dirigidas por Mujeres Transformando, se desarrollaron tres grupos con 27 horas de duración en tres jornadas.</p> <p>Los contenidos de las capacitaciones fueron sobre: Código de Conducta: Trabajo Infantil, Trabajo Forzado, Derechos de la Mujer, Salud y Seguridad, Libertad de Asociación, No discriminación, Anticoerción y abuso, Prácticas Disciplinarias, Salarios y Beneficios, y Horas de Trabajo.</p> <p>Cumplido Se verificó que la fábrica implementó la Política y Procedimiento a no tomar represalias contra ningún trabajador que eleve quejas, sugerencias, u opiniones por medio de los canales legítimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supervisor y Jefe de Departamento; • Haciendo uso de la Política de Resolución Quejas; • Entrevistas con el Departamento de RR.HH y Departamento de Cumplimiento (CSR); • Comité de Seguridad e Higiene Ocupacional; • Directamente con la Gerencia; o
--	--	---

	<p>otra denuncia por abuso verbal contra ella” de parte de los trabajadores, será “despedida”.</p> <p>También destacó, que la administración impartió Capacitación de liderazgo a través de un consultor externo, donde supervisores y líderes fueron entrenados sobre las buenas prácticas y habilidades de buena comunicación como líderes.</p> <p>Asimismo, los departamentos RSE & HR están haciendo entrevistas mensuales a los trabajadores para medir la efectividad de la formación y recoger sus comentarios acerca del tratamiento de sus superiores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Con cualquiera de los clientes de la fábrica. <p>Todos los empleados se les permitirá elevar sus preguntas, sugerencias y/o quejas sobre situaciones que ellos sientan son una violación al Reglamento Interno, Código de Conducta o cualquier otra política sin sufrir ningún tipo de represalia.</p>
<p>6. Libertad de Asociación.</p> <p>No existe evidencia que hayan existido intentos de formación de sindicato en Hoons Apparel o Ocean Sky Apparel; en las las 41 entrevistas realizadas exclusivamente a trabajadores, sobre este tema dieron como resultado que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 100% respondió que no tenían conocimiento de posibles intentos de formar un sindicato en la fábrica. 41% (17 entrevistas) no sabe o no quisieron contestar de posibles problemas si se organizan en sindicato. 59% (24 entrevistas) consideran tener problemas si se organizan en un sindicato <p>Al profundizar la entrevista con relación a qué consideran como problemas, expresaron las posibles causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despidos • Represalia por organizarse • Estar en listas negras y no podrá conseguir otro trabajo. 		<p>Verificado:</p> <p>Las 22 entrevistas realizadas exclusivamente a trabajadores sobre este tema dieron los siguientes resultados</p> <p>100% respondió que no tenían conocimiento de posibles intentos de formar un sindicato en la fábrica.</p> <p>100% de las entrevista a trabajadores consideran que “ahora” no tendrían represalias; al profundizar el por qué consideran que no tendrían represalias, el mismo 100% respondió que es porque las capacitaciones de MT han sido “buenas”.</p> <p>Además de valorar la respuesta se debe que tomar en cuenta que es la percepción de los trabajadores entrevistas</p>

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.

7.

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.

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.

Ha estado monitoreando en las plantas el nivel de temperatura oscila entre 28° C -32° C (82-89 Fahrenheit). RSE continúa controlando la temperatura mediante monitoreo.

Grados Temperatura en bodegas Enero 2012		
B1	31°-33°	12:00 p.m.
B2	28°-29°	12:00 p.m.
B3	31°-33°	12:00 p.m.
B1	29°-30°	03:30 p.m.
B2	27°-28°	03:30 p.m.
B3	29°-30°	03:30 p.m.

Grados Temperatura en bodegas Noviembre 2011		
B 1	31°-33°	12:00 p.m.
B2	28°-29°	12:00 p.m.
B3	31°-33°	12:00 p.m.
B1	29°-30°	03:30 p.m.

También en las entrevistas se preguntó si habían recibido capacitaciones en Derechos Laborales, el 100% no recuerda haber recibido capacitación sobre este tema.

Consultada la Administración confirmó que han reforzado este tema en la Inducción.

Consultado MT consideran que existe un temor fundamentado porque en otras fábricas donde ha trabajado [nombre eliminado], esas fábricas han tenido injerencia en la organización de los sindicatos

Cumplido parcialmente

Entrevistas a trabajadores informan que ha mejorado el nivel de temperatura, pero aún sienten calor. Según registros de la fábrica, sus mediciones superan los 27.5 grados centígrados.

Además, verificamos en Planta 1 la temperatura marcaba 29°C a las 11:45 horas el día 25/02/2012.

Mediante esos aparatos la fábrica monitorea la temperatura ambiente.

La gerencia agregó, que está renovando sus instalaciones y estará vigilando que la temperatura en cada área tendrá la garantía de que la renovación no afectará a la temperatura.

<p>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.</p>	<table border="1" data-bbox="1010 256 1367 331"> <tr> <td>B2</td> <td>27°-28°</td> <td>03:30 p.m.</td> </tr> <tr> <td>B3</td> <td>29°-30°</td> <td>03:30 p.m.</td> </tr> </table> <p>En Planta 1, las estanterías obstruían la circulación del aire fue eliminado; y también instaló seis 6 extractores adicionales en el área de acabado.</p>	B2	27°-28°	03:30 p.m.	B3	29°-30°	03:30 p.m.	<p>Cumplido La empresa eliminó las estanterías que impedían la circulación libre de aire en la planta 1. También confirmamos que fueron instalados 6 extractores.</p>
B2	27°-28°	03:30 p.m.						
B3	29°-30°	03:30 p.m.						
<p>8. Equipo de Protección Personal</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>La empresa reinstalará protector de agujas en todas las máquinas de coser; y seguirá dando mantenimiento y mantenerlas. Además, los jefes de departamento, supervisores y dirigentes, (sobre una base operativa diaria) seguirá recordándole a los trabajadores de los beneficios del uso del protector y que no deben ser eliminados.</p> <p>El Comité de seguridad & de salud continuará examinando la eficacia de los recordatorios constantes de las mejoras progresivas. La compañía ha puesto en práctica un procedimiento para que todas las máquinas de coser tengan su guardia de aguja. H & S Comité está comprobando la eficacia de este nuevo procedimiento.</p>	<p>Cumplido</p> <p>Durante la inspección sensorial el 24/02/2012 se comprobó el personal utiliza mascarillas de protección y que las maquinas de coser tiene protector de agujas.</p>						
<p>9. Agua Potable</p> <p>Los exámenes de agua serán realizados por un Laboratorio contratado por la FLA, en el informe final se incluirán los resultados del estudio.</p> <p>Adicionalmente, las entrevistas revelaron que las y los trabajadores obtienen el agua no potable para su uso personal durante día y con</p>	<p>En julio de 2011 Ocean Sky contrató los servicios de una compañía experta en Evaluaciones de Agua para el Consumo humano, específicamente el Depto.de Proceso de Ingeniería y Ciencias Ambientales de la Universidad</p>	<p>Cumplido</p> <p>El 100% de las entrevistas afirmaron que el agua mejoró, el 89% (24 entrevistas) comentaron que el agua a veces se siente caliente.</p>						

<p>frecuencia de los lavamanos que están en los baños y NO en los grifos destinados para ese fin.</p> <p>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”.</p> <p>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.</p>	<p>Centroamericana José Simeón Cañas de San Salvador –UCA- ejecutó un programa que tuvo cuatro semanas de pruebas de agua, inició el 11.07.2011 y el 22 de septiembre 2011 entregó el Informe.</p>	<p>El agua es apta para el consumo, según el Informe de Consultoría sobre la Evaluación de la Calidad del Agua de Consumo en las instalaciones de Ocean Sky, realizado por el Depto. Ingeniería de Procesos y Ciencias Ambientales de la <i>Universidad Centroamericana José Simeón Cañas</i> de San Salvador, de fecha 22/09/2011 concluye: “Los resultados obtenidos en todas las muestras indican ausencia de bacterias aerobias mesófilas, por lo que el agua es considerada como apta para el consumo...” humano.</p> <p>Observaciones y recomendaciones del Departamento de Ingeniería y Ciencias Ambientales de UCA</p> <p>Los Parámetros fisicoquímicos, los valores de Temperatura “obtenidos en las muestras varían entre 27.0 y 30.0°C en la Nave I y entre 26.5 y 28.5 en la Nave II; desde el punto de vista temperatura, el agua no puede ser descalificada como apta para el consumo. Como puede verse, el agua de la Nave I es ligeramente más fresca que el agua de la Nave II; en ambas el agua es consumida “al tiempo”.</p> <p>El Informe recomienda:</p> <p>“Evaluar si la temperatura a la cual es consumida el agua es aceptada por el consumidor o si es necesario realizar un enfriamiento que haga que el agua tenga un mejor efecto refrescante.</p> <p>Estandarizar el proceso de cloración para evitar fluctuaciones en los valores de cloro residual</p>
---	--	---

		<p>libre que puedan llevar a valores menores o mayores a lo establecido por la Norma, lo cual aumenta el riesgo de afectar la salud de los consumidores.</p> <p>Establecer un programa de monitoreo interno de la calidad del agua que permita vigilar el proceso de cloración y un programa de monitoreo externo de los parámetros microbiológicos para controlar el contenido de bacterias que puedan resultar un peligro para los consumidores.”</p>
<p>10. Servicio Sanitarios</p> <p>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.</p>	<p>Según la empresa ha aumentado el número de rollos de papel higiénico a trabajadores a partir de 21 de febrero de 2011. Agregó, que si existe la necesidad de más papel higiénico, los trabajadores pueden acercarse a RR.HH. para entrega adicional.</p>	<p>Cumplido</p> <p>Entrevistas a trabajadores, administración, registros y una inspección sensorial en los servicios sanitarios confirmamos la existencia de suficiente papel higiénico y se verificó el programa de limpieza.</p>
<p>11. Área de Plancha y Empaque/terminado</p> <p>La investigación considera que el diseño plano de las mesas para planchar no es la adecuada, la posición de las personas al planchar, sus movimiento repetitivos, desgaste físico y el calor genera mayor propensión a enfermedades profesionales y accidente de trabajo.</p> <p>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 inadecuados; también se encontró con frecuencia el pasillo de esa área con obstrucción.</p>	<p>La empresa ha comenzado a probar las distintas opciones que pueden hacerse para mejorar la ergonomía de las tablas de planchar. A finales de marzo de 2011, tenemos las tablas de planchar inclinadas hacia los trabajadores en un esfuerzo para reducir la fatiga y para evitar posibles riesgos físicos.</p> <p>El Comité de salud & seguridad revisará la eficacia de la medida por obtener retroalimentación regular de los trabajadores.</p>	<p>En proceso de cumplimiento</p> <p>Verificamos que las mesas para planchar continúan siendo planas. Sin embargo, la empresa indicó: que en Julio 2011, tras entrevistas por parte del Depto. de RSE recogió comentarios después de haber probado diferentes ángulos para las mesas para planchar, ninguno de los trabajadores manifestó sentirse cómodo con ellos, ya que la plancha fácilmente resbaló. Después de la prueba # 4, los trabajadores aceptaron y ahora la compañía está trabajando en los cambios gradualmente.</p> <p>La inspección sensorial confirmo que las alfombras anti-estrés son utilizadas por los trabajadores.</p>

<p>12. Bodega de Cajas o C-TPAT</p> <p>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.</p>		<p>En proceso de cumplimiento</p> <p>La fábrica está en proceso de remodelación, se está reubicando la nueva área de C-TPAT, se tiene programado para marzo 2012 concluir con la remodelación.</p>
<p>13. Comité de Seguridad y Medio Ambiente</p> <p>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.</p> <p>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 periodo 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.</p> <p>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"¹</p> <p>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.</p> <p>La investigación ha verificado varios incumplimientos, los cuales pueden ser corregidos oportunamente con un adecuado funcionamiento del Comité de Seguridad y Medio Ambiente.</p>		<p>En proceso de cumplimiento</p> <p>Se verifico que el Comité de seguridad y medio ambiente ha tenido sus reuniones programas; el 17 de febrero el MINTRAB le informo del nuevo Reglamento y prevención de accidentes de trabajo.</p> <p>No se entrevisto a ningún miembro del Comité de Seguridad y Medio Ambiente</p>

¹ /Manual de Salud y Seguridad de la Sociedad Ocean Sky apparel (SV) de CV

<p>14. Códigos de Conducta</p> <p>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.</p>	<p>La empresa impartió seminario sobre Horas de Trabajo, Libertad de Asociación, entre otros temas a 102 trabajadores distribuidos en tres grupos: 34, 30 y 38 (supervisores y líderes) durante los días sábados: 01 y 29/10/2011, y 26/11/2011.</p>	<p>No cumplido</p> <p>Todavía un 74% de las entrevistas no tiene conocimiento o no identifican los contenidos de los Códigos de Conducta.</p> <p>Adicionalmente OLOQUILTA APPAREL, por una sola vez según información de la administración desarrolló un programa de difusión el 7 y 8 de febrero de 2012; la fábrica organizó para esos dos días 6 grupos de trabajo en horarios de 7:30 a 8:30, se estima que cada actividad duró entre 20 -25 minutos. Los contenidos de dichas actividades fueron sobre el Código de Conducta de OS-OA, y los temas fueron: Trabajo forzado, Política de los derechos de las mujeres, Higiene y Seguridad Ocupacional, libertad de asociación, No discriminación, acoso y coerción, prácticas disciplinarias, salarios y beneficios, horarios de trabajo, resolución de quejas. También se reforzó los nuevos procedimientos sobre llegadas tardes, Permisos, Color de carnés, Horario de almuerzo. COVERCO, considera que el tiempo dedicado para estas actividades no es sustancial para desarrollar los temas antes descritos.; un claro ejemplo de las apreciaciones anteriores es el resultado de la verificación que identificó el 100% de las entrevistas a trabajadores no recuerdan temas como Libertad de Asociación. Por lo tanto, se sugiere reforzar este proceso de difusión con otras herramientas pedagógicas.</p>
---	--	---

<p>15. Despido de Trabajadores</p> <p>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.</p> <p>La investigación revisó todos expedientes de los despidos de mayo 2010 y realizó entrevistas por este caso.</p> <p>El 20% (8 entrevistas) comentaron que en mayo (6 entrevistas) y agosto 2010 (2 entrevistas) hubieron despidos por denunciar el problema del agua; ninguna de las entrevistas identificaron nombres de los afectados.</p> <p>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”</p> <p>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”</p> <p>Entrevistada una supervisora sobre el caso de la ex trabajadora comentó que ese despido se dio por ser mal trabajadora.</p> <p>COVERCO revisó todo los expedientes por despido en el mes de mayo 2010 y confirmó que el 17 de mayo sólo hay uno por “reducción de</p>		
---	--	--

<p>personal” y corresponde a la entrevistada. No fue posible, por este caso, entrevistar a la Jefe de Recursos Humanos.</p> <p>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 de 25 trabajadores con relación al mes de abril 2010 (ver anexo 1)</p> <p>No fue posible entrevistar a 2 ex trabajadoras que indican que sus despidos fueron por esa misma razón.</p> <p>16. Denuncias de despidos masivos</p> <p>.MT en su nota enviada a FLA el 15/02/2012 reporta que a raíz de “Rumores alimentados por: despidos masivos que se están realizando en la empresa.” existe una “Reducción de líneas de producción de 18 a 12 en el mes de Enero.” del 2012 y que los “despidos han continuado.”</p>	<p>La administración confirmó que tienen poco trabajo y que su fuerza laboral ha disminuido en más de 400 trabajadores entre Noviembre 2011 tenían 1196 y a finales de Febrero 2012 cuentan con 794.</p> <p>COVERCO preguntó ¿Quién decide y cómo se toma la decisión de quién se va o se queda trabajando? La Gerente de Producción respondió: “Yo hago una planificación y determino cuánto personal necesito con relación al trabajo que tenemos, el plan que tengo es desde enero hasta junio” (2012).</p> <p>¿Cómo determinan qué (trabajador/a)se va? “Medimos el tiempo, después yo hago otra vez el plan, por eficiencia, conocimiento y tiempo se decide quién se queda. En noviembre habían 18 líneas, ahora sólo hay 10.”</p>	<p>Hallazgo</p> <p>COVERCO verificó que la empresa ha disminuido su fuerza laboral de noviembre 2011 a 23 de febrero 2012 en 419 trabajadores, siendo 311 cancelaciones de contratos y 108 por renuncias voluntarias.</p> <p>Las cancelación de contratos fueron justificadas por la Administración; La Gerencia indicó que la reducción de personal fue por la baja producción en los pedidos, además todas las cancelaciones de contratos fue con base a una evaluación por eficiencia de los 311 trabajadores, la evaluación fue realizada por la Gerencia de Producción con base a los registros diarios de eficiencia de cada trabajador.</p> <p>Del 1 de noviembre 2011 al 14 de febrero solo se han contratado a 14 personas para diferentes actividades, las 8 contrataciones de febrero 2012 están en periodo de prueba.</p> <table border="1" data-bbox="1533 1291 1732 1364"> <tr> <td>Número de trabajadores al final del mes:</td> </tr> </table>	Número de trabajadores al final del mes:
Número de trabajadores al final del mes:			

		<table border="1" data-bbox="1535 256 1730 407"> <tr> <td>Nov.2011</td> <td>1,196</td> </tr> <tr> <td>Dic. 2011</td> <td>1,082</td> </tr> <tr> <td>Ene.2012</td> <td>889</td> </tr> <tr> <td>Feb.2012</td> <td>794</td> </tr> </table> <p data-bbox="1415 472 1885 651">La Gerente de Producción indicó que los trabajadores que han sido cancelados sus contratos se han basado evaluación de eficiencia. Coverco solo pudo verificar los criterios de evaluación por eficiencia; se revisó solo 5 casos.</p> <p data-bbox="1415 683 1885 805">COVERCO verificó 5 casos de trabajadores que le fueron cancelados sus contratos, el 100% de esos casos OA cancelo correctamente las prestaciones económicas.</p> <p data-bbox="1415 837 1885 984">La administración comento que si logran aumentar su producción, los trabajadores que han cancelados contratos por reducción de producción tendrán la opción de ser contratados.</p> <p data-bbox="1415 1016 1885 1105">El 100% de las entrevistas a trabajadores manifestaron su temor que quedarse sin trabajo.</p> <p data-bbox="1415 1138 1885 1284">COVERCO entrevisto a MT quien indicó: que tienen información que se han despedido a más de 300 trabajadores, e interpreta que "Ocean Sky está despidiendo para contratar a otros trabajadores".</p>	Nov.2011	1,196	Dic. 2011	1,082	Ene.2012	889	Feb.2012	794
Nov.2011	1,196									
Dic. 2011	1,082									
Ene.2012	889									
Feb.2012	794									
<p data-bbox="233 1295 268 1320">17.</p> <p data-bbox="281 1325 842 1352">Retiro de Clientes y baja producción (Nuevo Hallazgo)</p> <p data-bbox="186 1357 926 1382">Según la carta enviada por MT el 15/02/2012 le indica a FLA que el 10 de</p>		<p data-bbox="1415 1295 1885 1352">Hallazgo con relación a las verificaciones anteriores</p>								

<p>Marzo de 2011, Ocean Sky por medio de su Vice Presidente Dany Goh se comprometió a "continuar con sus operaciones en El Salvador y no retirarse del país".</p>		<p>La fábrica dice que "tiene poco trabajo y algunas marcas (clientes) ya no las tenemos, como PUMA", comentó la Gerente de Producción.</p> <p>Asimismo, la Gerencia indicó que actualmente sólo están confeccionando prendas para las siguientes marcas:</p> <p>Columbia Sportswear, Adidas – Reebok, y Nordstron.</p> <p>La administración aseguró que Perry Ellis y Puma retiraron su producción; y de Gap Inc. tampoco han tenido producción.</p> <p>El 100% de las entrevistas comentaron su preocupación de quedarse sin trabajo; el 100% de las entrevistas confirman que hay poco trabajo."</p>
<p>18. Información de la Administración a los Trabajadores para Prepararlos para las visitas de cumplimiento</p> <p>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".</p>		<p>Hallazgo</p> <p>El 100% de las entrevistas confirmaron que tenía conocimiento de la verificación, la cual ser realizaría en la semana del 20 de febrero. Los trabajadores comentaron que no fueron presionados, ni preparados para responder ante posibles entrevistas.</p> <p>Es importante informar que esa información anticipada a los trabajadores no afecto la verificación y sus hallazgos.</p>
<p>19. Libertad de Movimiento</p> <p>El 24% (10 entrevistas) comentó que tenía limitaciones en su tiempo de</p>	<p>El permiso para salir almorzar afuera de la fábrica no es necesario a partir del 28 de febrero de 2011. Los trabajadores han sido</p>	<p>Cumplido</p> <p>Entrevistas a la administración y fuerza laboral confirman que actualmente la fábrica permite</p>

<p>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</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>informados de este cambio y de hecho, los trabajadores han tomado almuerzo fuera de los locales de la fábrica.</p>	<p>salir de la fábrica a sus trabajadores y trabajadoras libremente para la ingesta de sus alimentos (almuerzo) al medio día.</p> <p>Los trabajadores dicen que se sienten bien con esa salida almorzar fuera de la fábrica: “... <i>me siento bien por esa salida, se siente que descansa más, no como cuando estábamos sólo aquí encerrados durante la hora de almuerzo</i>”.</p>
---	---	---

Guatemala, 15 de marzo 2012, modificado el 23 de mayo del 2012