



Informe de Investigación

**Centro para la Reflexión, Educación y Acción
CREA**

Comisionado por la Fair Labor Association
Julio 2012

1. Introducción

Entre Octubre y Noviembre de 2011 las marcas Outerstuff y College Kids, comisionaron una investigación sobre las condiciones laborales en la fábrica Style Avenue.

Posteriormente, la Fair Labor Association contacta al Centro para la Reflexión, Educación y Acción (CREA) para realizar el seguimiento a la investigación realizada en 2011.

Es así, como CREA¹ realiza las diligencias de la investigación en junio 26 al 29, 2012, las cuales persiguieron retomar cada uno de los puntos establecidos en el plan de remediación incluidos en el reporte de 2011 y verificar el estado del cumplimiento de los mismos.

El presente informe contiene los hallazgos que fueron encontrados en la investigación comisionada por la Fair Labor Association a CREA.

En la actualidad Style Avenue se encuentra ubicada en el municipio de Ilopango del departamento de San Salvador en El Salvador. Cuenta con 406 personas trabajadoras² y confecciona prendas para marcas como: Outerstuff, Billabong, Fox y College Kids.³

¹El equipo de CREA constó de 1 auditor líder, 3 auditores para entrevistas y 1 auditor para el área contable.

²De acuerdo a la planilla de salario del periodo comprendido entre el 21 de mayo al 2 de junio de 2012.

³De acuerdo a la entrevista con la gerencia realizada para este reporte.

2. Metodología

CREA inicia la investigación el 21 de Junio de 2012 y fue implementada utilizando la siguiente metodología:

Actividades previas y fuera de la fábrica

Esto incluyó reuniones con representantes de la Junta Directiva de la seccional del Sindicato de Trabajadoras de la Industria del Vestir (STIVES), la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES) y del Institute for Global Labour and Human Rights. La comunicación con estos actores inicia con la investigación y se mantuvo hasta la finalización de la misma. Asimismo, se facilitó un número de teléfono a todas las personas entrevistadas, con el fin de que, en caso de considerarlo necesario, pudieran contactar al personal de CREA antes del cierre de la investigación.

Actividades dentro de la fábrica

Se visitó la fábrica entre el 26 y el 29 de Junio con el objeto de identificar el estado actual de cada uno de los componentes del plan de remediación. La verificación incluyó entrevistas con trabajadores, entrevista con la gerencia, revisión documental, inspección visual en la planta, pruebas de calidad de agua y temperatura.

La muestra de entrevistas fue de 120 personas, que representa al 30% de la fuerza laboral de la fábrica. Asimismo, la muestra respondió a la siguiente composición genérica: 94 mujeres y 26 hombres.

En la selección de las personas trabajadoras se incluyeron los siguientes criterios:

- Representación de todos los departamentos de la fábrica.
- Personas con diferente tiempo de antigüedad
- Mujeres embarazadas
- Personas con discapacidad
- Supervisores

Asimismo, durante la visita a la fábrica se revisó la documentación, producida desde diciembre de 2011, que presentara información relativa a cada uno de los puntos del plan de remediación.

3. Hallazgos

A continuación se detalla el resultado de la investigación que incluye el estado de cumplimiento del plan de remediación. Cada uno de los acápite responde a los puntos que integran el catálogo de acciones requeridas para la fábrica.

3.1 Ejercicio de la libertad sindical

La discriminación sindical era parte de la cotidianidad de la fábrica Style Avenue, como consecuencia, durante el 2011 se verificaron acciones en contra del ejercicio a la libertad sindical, las que incluso llegaron al despido de directivas sindicales, tal y como se establece en el informe de condiciones laborales emitido en ese año.

A continuación se detallan los hallazgos que fueron observados en el desarrollo de la investigación:

a) Mesa de Diálogo

Posteriormente a la investigación de condiciones laborales de 2011, la fábrica y el sindicato, con miras a mejorar las condiciones de trabajo, crearon lo que se denomina "Mesa de Diálogo" espacio utilizado para propiciar la comunicación entre el sindicato y la gerencia de la fábrica.

La Mesa de Diálogo se reúne una vez al mes y en ella participan 2 representantes de STIVES, 2 de FEASIES y 2 de la gerencia de la fábrica. Hasta el momento los puntos que se han discutido incluyen el cumplimiento del plan de remediación y casos específicos de maltrato o despido.

Tanto la gerencia de la fábrica como el sindicato, señalan que el ambiente de la fábrica respecto a la libertad sindical ha mejorado. Ambos aseguran que están en una etapa embrionaria del proceso y que aún quedan acciones por implementar y mejorar. Sin embargo, expresan que es un punto de partida importante.

La participación y preocupación inmediata de College Kids, Outerstuff y Adidas Group de trabajar con FEASIES, GMIES, IGLHT, STIVES y los propietarios de la fábrica fue evidente. Se sostuvo una reunión inicial en FEASIES el 1 de noviembre de 2011 y una de seguimiento el 6 de diciembre de 2011, ambas reuniones colaboraron a que la administración de la fábrica y el sindicato formaran la Mesa de Diálogo. Las marcas han realizado visitas continuas en los últimos 8 meses, han trabajado con los propietarios y monitoreado el progreso, lo que ha brindado resultados positivos en este tema.

Uno de los logros importantes de la Mesa fue haber servido como espacio para el diálogo alrededor de la creación de las Políticas Internas de Style Avenue. Es importante destacar que antes de la investigación de 2011, la fábrica carecía de políticas internas. Posteriormente inician la creación de una serie de políticas laborales que contienen los principios que regularán las relaciones laborales entre las personas trabajadoras y la fábrica. Entre los temas abordados por las políticas internas se encuentran el derecho de asociación y libre sindicalización.

Asimismo, hay temas que configuran retos para la Mesa, como aquellos vinculados a la relación entre las personas trabajadoras y los supervisores en las cuales aún se reportan situaciones de maltrato verbal (ver apartado de maltrato verbal) y el diálogo alrededor de despidos de personas trabajadoras.

Es importante señalar que la mayor parte de las reuniones de la mesa ha versado sobre las Políticas Laborales y han sido pocos los casos puntuales que se han abordado. De acuerdo a representantes del sindicato, se espera que en esta nueva fase la Mesa tenga un importante rol en casos específicos de posibles violaciones a derechos laborales.

La Mesa de Diálogo, no lleva un registro de las reuniones o de los acuerdos lo que hace difícil identificar los puntos desarrollados en las reuniones y los acuerdos a los que se ha llegado en cada una de ellas.

b) Reunión mensual entre supervisores y el sindicato

Además de la Mesa, se ha instaurado un espacio de reunión mensual entre el sindicato y los supervisores de la empresa.

El espacio ha tenido un importante rol en el diálogo entre los y las supervisoras y el sindicato para compartir los compromisos de la empresa contenidos en las Políticas Laborales y los que se derivan del plan de remediación.

Como en la Mesa, en dichas reuniones mensuales el reto va dirigido al abordaje y resolución de asuntos vinculados a la relación entre supervisores y trabajadores, con miras, a eliminar los casos de maltrato verbal.

c) Capacitaciones

Una de las acciones recomendadas por el plan de remediación de la investigación de 2011 fue la creación de un programa de capacitación que incluyera temas de libertad de asociación. Como consecuencia, entre el 11 y el 18 de enero de 2012 se realizaron 4 capacitaciones que incluyeron temas como los derechos fundamentales en materia laboral y el derecho a la asociación. Hasta el momento un promedio de 40 personas han participado en las capacitaciones, lo que configura aproximadamente el 10% del personal de la fábrica. Entre los participantes de las capacitaciones se incluyeron personas afiliadas a STIVES, trabajadores y trabajadoras de diferentes departamentos de la fábrica y supervisores y supervisoras. Las personas de los diversos departamentos de la fábrica fueron seleccionadas, al parecer, por sus propios compañeros y compañeras. No se tuvo conocimiento de la existencia de criterios definidos.

Por el momento las capacitaciones se han visto suspendidas, esto debido a que la fábrica entró a un ciclo de alta producción. Sin embargo, de acuerdo a la gerencia, se han reprogramado para que a partir de Julio se reinicien. La empresa ha hecho gestiones con entes del Estado y organizaciones no gubernamentales para que asistan como facilitadores de algunas capacitaciones. Se espera que las capacitaciones se den los sábados de Julio y Agosto (por nueve semanas). Aparentemente, las horas que los trabajadores y trabajadoras inviertan en las capacitaciones serán pagadas como horas laboradas.

Si bien, el inicio de las capacitaciones configura un importante avance en el cumplimiento del plan de remediación, es necesario que el alcance de las capacitaciones llegue al 40% de la fábrica y mejorar los criterios de selección de las personas que son parte del mismo, con miras a asegurar su efectividad (esto también se vio mencionado en las entrevistas aplicadas a las personas trabajadoras). Además se sugiere que el temario sea construido de forma colectiva con el sindicato para asegurar que los contenidos respondan a las necesidades de la población trabajadora.

d) Políticas

Como se mencionó previamente, la empresa carecía de políticas internas que regularan las relaciones laborales. En abril de 2012 se inicia su proceso de elaboración, en el cual tuvo una participación activa STIVES y FEASIES. Al finalizar este reporte las políticas ya habían sido aprobadas por el sindicato y la gerencia y se encontraban publicadas en formato de bolsillo, las cuales han sido distribuidas entre la fuerza laboral.

La existencia de una política interna que contempla la libertad de asociación no se traduce en que todas las personas que trabajan en la fábrica conocen dicha política y entienden sus alcances. De las entrevistas a las personas trabajadoras se pudo constatar que el 78% no conoce la política de no discriminación de la empresa, lo anterior denota la necesidad de difundir y capacitar a la población trabajadora sobre este tema.

e) Conductas de la gerencia y supervisores frente al trabajo sindical

Representantes de STIVES y FEASIES han señalado que la actitud antisindical ha disminuido, sin embargo, no ha desaparecido totalmente. Señalan que 3 supervisores, entre ellos [Supervisor #1], aún presentan actitudes antisindicales.⁴ Merece especial atención el hecho que la supervisora general cree este tipo de comportamiento, ya que debido a su cargo, esto puede dar un mal ejemplo al resto de personas supervisoras.

Las entrevistas a los y las trabajadoras reflejan datos interesantes:

- 31% siente temor de sufrir alguna represalia en caso de querer sindicalizarse
- 26% señala que algunos supervisores les han dicho que el sindicato no es positivo en la fábrica
- 90% conoce de la existencia del sindicato
- 50% asegura que la gerencia y el sindicato dialogan sobre aspectos vinculados a las condiciones de trabajo

Como consecuencia el plan de remediación ha sido cumplido parcialmente.

Estado de la acción correctiva: En progreso (acciones por mejorar)

Acción correctiva número 1: Ejercicio libertad sindical

Acción 1: Las capacitaciones han iniciado pero, como se detalló anteriormente, aún es necesaria llegar al 40% de la población trabajadora, retomar su implementación y mejorar los criterios de selección de temas y de participantes.

Acción 2: Se pudo observar la existencia de la política interna sobre libertad de asociación, pero sigue siendo un reto asegurar que las personas trabajadoras la conozcan. En general este aspecto presenta importantes avances respecto a la situación en que se encontraba la fábrica en el 2011, pero es necesario trabajar en los retos y obstáculos que existen aún.

3.2 Jornadas de trabajo

Para analizar esta situación es indispensable hacer referencia a la legislación salvadoreña que regula las jornadas de trabajo.

Art. 161: La jornada ordinaria diurna de trabajo no excederá de ocho horas diarias y la nocturna de siete.

Art. 167: Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.

Art. 170: El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

Por su parte, el horario de la fábrica es:

Lunes a jueves: de 7:15 a.m. a 5:00 p.m.

Viernes: de 7:15 a.m. a 4:00 p.m.

Días de descanso: sábado y domingo.

⁴Expresaron los y las trabajadoras que algunos de los comentarios expresados sobre el sindicato son: "el sindicato es malo para la empresa", "no hay que juntarse con gente del sindicato", entre otros.

Los datos arrojados por la revisión documental, establecen que para algunas secciones de la fábrica es una situación bastante regular trabajar los días sábados, esto también se pudo evidenciar en las entrevistas. Por lo tanto, se sugiere analizar a profundidad esta situación para evitar que se vuelva una práctica sistemática que transgreda el artículo 170 del Código de Trabajo.

Si bien las Políticas Laborales de la empresa desarrollan los preceptos del Código de Trabajo, relativos a la jornada de trabajo estos no son aplicados en su totalidad. Se verificaron casos⁵ en los que trabajadores ingresaron el 25 de mayo entre las 7:00 y 7:15 de la mañana y salieron a esa misma hora el sábado 26 de mayo. Lo anterior transgrede la normativa laboral ya que los trabajadores trabajan más allá de las 7 horas nocturnas establecidas en el Código de Trabajo.

Por otra parte, también se identificaron casos⁶ en los que trabajadores ingresaron entre las 7:00 y 7:15 de la mañana del 2 de mayo y salieron a las 12 de la noche. Como consecuencia, las personas que trabajaron en este turno no tuvieron acceso a las 8 horas de descanso que demanda el Código de Trabajo.

Respecto a las ocasiones en que realizan horas extras nocturnas, los y las trabajadoras señalaron que cuando las realizan la empresa les brinda alimentación y en ocasiones transporte.

Al consultar con la gerencia los orígenes de la existencia de jornadas nocturnas tan largas, ésta señaló que se debe a los momentos más álgidos de la producción. Asimismo, establecieron que la compañía intermediaria, Star Land Group Commerce Inc., tuvo problemas para proveer a tiempo la tela necesaria para la confección de las prendas y que eso como consecuencia impactó la jornada de trabajo, especialmente en el área de empaque.

Por su parte, las personas trabajadoras en las entrevistas señalaron que todos hacen horas extras, un 38% señaló que todas las semanas hacen de 2 a 3 horas extras diarias, un 39% señaló que hay ocasiones en que se quedan trabajando para alcanzar la bonificación y un 18% expresó que cuando se quedan trabajando para alcanzar la bonificación no les pagan las horas extras. Esta información no se pudo evidenciar documentalmente.

Es necesario establecer que si bien es importante que las políticas internas de la empresa y las capacitaciones retomen aspectos sobre la regulación de la jornada de trabajo, esto no tendrá un impacto en las condiciones laborales si la práctica empresarial continua aplicando jornadas laborales que no se sujetan a los estándares legales. Los bajos salarios de la industria obligan a los trabajadores a laborar largas jornadas.

Por otro lado, una de las herramientas importantes para verificar que la jornada de trabajo cumpla con la normativa laboral, es el sistema de marcación de horas laborales. Si bien éste fue revisado en marzo y abril de 2012, se sugiere mejorar la información que se incluye en los reportes impresos de marcación; ya que si bien, en el sistema computarizado se registran las jornadas de 24 horas, en los reportes escritos no se muestra el registro de las horas extras laboradas después de las 12 de la noche.

⁵7 casos de la muestra

⁶3 casos de la muestra

En atención a lo anterior se puede determinar que en este punto el plan de remediación ha sido cumplido de forma parcial.

Estado de la acción correctiva: En progreso (acciones por mejorar)

Acción correctiva número 2: Jornadas de trabajo

Acción 1 y 3: Pese a la existencia de una política escrita que regula las jornadas laborales y capacitaciones a los supervisores, aún siguen existiendo transgresiones a la normativa laboral.

Acción 2: El sistema de marcación ha sido revisado y es utilizado regularmente por las personas trabajadoras. El 18% de las personas estableció que a veces se les paga únicamente el bono y no las horas extras. Esta situación no se pudo evidenciar documentalmente.

3.3 Abuso verbal y acoso sexual

De acuerdo al informe de condiciones laborales de 2011 el abuso verbal era una situación frecuente en la fábrica, asimismo, se reportaba el caso de un supervisor que ejercía acoso sexual frente a las trabajadoras.

De acuerdo al 40% de las personas trabajadoras entrevistadas el abuso verbal es aún parte de la realidad diaria de la fábrica y el 55% señaló que la gerencia podría implementar más acciones para evitar este tipo de situaciones.

Por su parte el sindicato señala que los casos de abuso verbal que han registrado se derivan especialmente de 3 supervisores:

- Supervisora general de líneas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8
- Supervisor general de líneas 9, 10, 11 y 12
- Supervisora líneas 1,2 y 3

Vale la pena destacar que en las entrevistas también fueron identificadas esas 3 personas como generadoras de abuso verbal.

En los registros documentales de la empresa se encontró 2 comunicaciones, con fecha 24 de noviembre de 2011 y 21 de enero de 2012, dirigidas a los jefes de departamentos, supervisores de producción y asistentes de supervisión. En dicha comunicación la gerencia reitera que es imperativo tratar de forma correcta y digna a cada trabajador y que como consecuencia, queda prohibido dar malos tratos de obra y de palabra a los y las trabajadoras, así como, el acoso sexual o laboral. Agregan, que en caso de realizar dicho tipo comportamientos se aplicaran las sanciones correspondientes.

Asimismo, se tuvo a la vista el de 5 sanciones a supervisores por maltrato verbal, en las cuales en 4 ocasiones se impuso la suspensión de 1 día sin pago remunerado y en otro una amonestación verbal.

De lo anterior puede notarse que la fábrica ha iniciado a implementar acciones correctivas, sin embargo, aún persiste el problema, por lo que hace necesario ejecutar más medidas y que estén tengan un impacto significativo en el trato hacia las personas trabajadoras.

En cuanto al acoso sexual no se reporta ningún caso, ni de las entrevistas de las trabajadoras o de los registros del sindicato.

Dentro de las nuevas políticas internas de la empresa se contempla la prohibición de proporcionar malos tratos de obra o de palabra, así como, la política de cero tolerancia frente al acoso sexual, las cuales se encuentran en la cartelera de la fábrica.

Sin embargo, no se pudo constatar la existencia de mecanismos especiales de queja, investigación y tramitación de casos de acoso sexual. Existe un buzón de sugerencias, el cual desde hace un mes se encuentra localizado en los baños, pero aún no se ha recolectado el primer grupo de sugerencias y se espera hacerlo de forma colectiva con el sindicato.

Es indispensable que las personas trabajadoras conozcan a profundidad cómo funciona el buzón de sugerencias y cuál es el trámite que se le da a cada una de las quejas. Para ese fin se ha colocado en las carteleras de la fábrica el procedimiento para utilizarlo, esta acción es importante pero no es suficiente para garantizar el buen uso del mismo y se debe incluir en los temas a impartir en las futuras capacitaciones.

Asimismo, se recomienda que para los casos de acoso sexual se provea de un mecanismo especial que garantice la no re victimización de la persona que las alega.

Por otro lado, las capacitaciones que se han impartido han incluido el tema del abuso verbal y el acoso verbal, sin embargo, hasta que dichas capacitaciones no alcancen a un grupo importante de la población trabajadora no podrá asegurarse que la mayoría de la población trabajadora conozca las políticas y sea capaz de identificar casos.

Como consecuencia se observa que las acciones han sido implementadas parcialmente, tal y como se resumen a continuación:

Estado de la acción correctiva: En progreso (acciones por mejorar)

Acción correctiva número 4: Abuso verbal y acoso sexual

Acción 1: Se cuenta con una política de abuso y acoso. La política de acoso establece que estas conductas serán acogidas por la gerencia bajo el parámetro de cero tolerancia. Sin embargo se siguen reportando casos de abuso verbal.

Acción 2: Se ha colocado la política en la cartelera de la empresa. Aunque el formato es pequeño, ha sido colocado en un lugar visible y con acceso a las personas trabajadoras.

Acción 3: Se ha creado el mecanismo de buzón de sugerencias, pero no hay uno que sea especial para casos de abuso y acoso sexual.

Acción 4: No se encontró ningún mecanismo formal de investigación y tramitación de casos de acoso sexual.

Acción 5: Se observó la implementación de medidas disciplinarias en casos de abuso verbal, sin embargo, esta acción ha sido insuficiente puesto que el abuso verbal sigue siendo uno de los problemas que sufre la población trabajadora.

Acción 6: Se ha incluido en los temas de capacitación el abuso y el acoso sexual, pero es indispensable que las capacitaciones tengan mayor alcance e incluya más trabajadoras. Asimismo, debe incluirse una capacitación sobre el mecanismo del buzón de sugerencias.

3.4 Temperatura en la planta

La gerencia tiene registro de una visita realizada el 12 de marzo de 2012 por el Ministerio de Trabajo para realizar una inspección programada sobre condiciones de seguridad, higiene y previsión. En dicha visita, el Ministerio de Trabajo realizó el estudio ambiental para verificar la temperatura de la planta de producción. Como resultado se dictaminó que la temperatura es satisfactoria para la clase de actividad que se realiza en la fábrica.

Los y las trabajadoras expresaron que los incrementos de personal producen un impacto en la ventilación de la fábrica. Entre marzo y junio la gerencia no había realizado ningún otro estudio de temperatura para determinar los puntos que podrían requerir mayor ventilación.

En la actualidad, 92% de los y las trabajadoras entrevistadas señalaron que la zona de producción era muy caliente y que se necesitaba más ventilación. Si bien, desde la realización de la investigación de 2011, se reparó un ventilador, parece que esto es insuficiente para ventilar apropiadamente la fábrica. El estudio de temperatura realizado por Laboratorio de Química Agrícola de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas estableció que la temperatura en la fábrica supera la óptima para el tipo de trabajo que se realiza. El estudio reportó una temperatura de 30 a 33 grados centígrados

Estado de la acción correctiva: Pendiente

Acción correctiva número 5: Temperatura de la planta

Acción 1: No se ha mejorado sustancialmente la ventilación de la planta de producción, si bien, el Ministerio de Trabajo realizó un estudio en marzo de 2012 es necesario que se realice otro más reciente. Además, los incrementos en la población trabajadora deben traer aparejadas nuevas medidas de ventilación y nuevos estudios.

3.5 Calidad de agua

El 27 de Junio visitó la fábrica el Laboratorio de Química Agrícola de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, con el objetivo de practicar un estudio sobre la calidad de agua a la que tienen acceso los trabajadores y las trabajadoras. Se tomó una muestra del agua antes de ser procesada por el filtro y otra después de ser procesado por el sistema de filtrado. Vale la pena destacar que el laboratorio implementó todas las medidas necesarias para evitar la contaminación de la muestra.

Los resultados arrojados por el laboratorio revelaron que el agua cumple con los estándares que permiten la ingestión por parte de las personas trabajadoras.

Tanto el sindicato como la gerencia, manifestaron que se han implementado acciones para mejorar la calidad de agua, como consecuencia se cambia el filtro de manera mensual. Se encontraron registros de que la empresa Pure Water Systems realizó cambios de filtro y limpieza de la estación en enero, marzo, abril y mayo. Además se tuvo a la vista dos informes de análisis microbiológico de agua del Laboratorio de Calidad Integral en la cual se analizaba una muestra de agua en diciembre y marzo. La muestra de diciembre fue recolectada por la fábrica y reportaba que el agua cumplía con el estándar de agua potable. Por su parte, la muestra de marzo, recolectada por el laboratorio, también reportaba que el agua era potable.

Un aspecto que podría mejorarse es la distribución del agua, ya que el acceso está concentrado en un solo lugar a un costado de la planta. Esto se verificó mediante el tour en las instalaciones de la fábrica.

Estado de la acción correctiva: Completada
Acción correctiva número 6: Calidad de agua

Acción 1: Se ha dado mantenimiento al sistema de filtros y se han realizado estudios de agua y mantenimiento al sistema de suministro. Actualmente el agua tiene la calidad requerida para ser bebida por las personas trabajadoras. Se sugiere mejorar la distribución de agua colocando al menos otra fuente de agua en la fábrica.

3.6 Derecho a las vacaciones

El 80% de las personas entrevistadas reportó que la fábrica se encuentra implementando medidas para normalizar el goce de las vacaciones y que, como consecuencia, algunos trabajadores y trabajadoras están haciendo uso de las mismas. Sin embargo, los registros se encuentran bastante desordenados y no hay claridad de los parámetros implementados para la configuración de los grupos que están tomando las vacaciones, lo que obstaculizó la realización de la investigación.

Algunas irregularidades en el registro de las vacaciones son:

- Se encontraron reportes de marcación que muestran que algunos trabajadores tomaron sus vacaciones, sin embargo, en las planillas del Seguro Social no ha sido colocado de forma correcta el código que corresponde cuando él y la trabajadora se encuentra de vacaciones.
- En algunos de los meses, el pago de las vacaciones no ha contado con una planilla especial.
- Existen listados de pago de vacaciones que no presentan la firma del trabajador y no cuentan con la fecha en que gozaron las vacaciones.
- Cuando las vacaciones son reflejadas en la planilla de salarios, éstas se encuentran en el rubro de la bonificación lo que hace difícil su identificación.
- De acuerdo a lo establecido por la gerencia, falta regularizar el goce de las vacaciones en el caso de los supervisores.
- Para el goce de sus vacaciones las personas trabajadoras se dividen en grupos, sin embargo no se encontraron parámetros de selección de las personas que conforman los grupos.
- No hay una programación definida para la asignación de las futuras vacaciones y no debe dejarse de lado que según el artículo 182 del Código de Trabajo, el patrono debe notificarle al trabajador la fecha de iniciación de sus vacaciones con 30 días de anticipación.
- Se encontró una trabajadora que no firmó el listado de las personas a las que se les había pagado las vacaciones sino un recibo aparte, lo que denota desorden en el registro del pago.

Como se mencionó previamente, los registros de las vacaciones, son altamente confusos. Si bien puede verificarse el pago y descanso de las vacaciones de algunas personas

trabajadoras, no fue posible poseer todos los elementos necesarios para comprender los alcances del goce de este derecho en la fábrica.

Estado de la acción correctiva: En progreso (acciones por mejorar)

Acción correctiva número 7: Derecho a las vacaciones

Acción 1: Hay un esfuerzo de la gerencia por ponerse al día con las vacaciones, sin embargo, según lo establecido por la gerencia aún falta regularizar las vacaciones de los supervisores.

Acción 2: En las políticas laborales se incluye la regulación de las vacaciones; sin embargo es necesario mejorar el registro de las mismas y clarificar los procedimientos para otorgarlas.

3.7 Pagos al Instituto Salvadoreño de Seguridad Social (ISSS) y el Fondo de Pensiones (AFP)

De acuerdo a la información facilitada por la gerencia, aún se presentan retrasos respecto al pago de ambas prestaciones. A continuación se describen los detalles.

Las planillas de ISSS las han estado pagando con un periodo de hasta 22 días de retraso.

PERIODO A PAGAR	FECHA EN QUE CORRESPONDE PAGO	FECHA EN LA QUE SE REALIZÓ EL PAGO
Noviembre 2011	31-12-2011	06-01-2012
Diciembre 2011	31-01-2012	22-02-2012
Enero 2012	29-02-2012	07-03-2012
Febrero 2012	30-03-2012	11-04-2012
Marzo 2012	30-04-2012	08-05-2012
Abril 2012	31-05-2012	11-06-2012
Mayo 2012	29-06-2012	No había sido pagada aún

Por su parte, las planillas de las dos administradoras de los fondos de pensiones presentan retrasos en la mayoría de periodos, aunque la gerencia manifestó tener un convenio con las administradoras de pensiones. Dicho convenio no se encontraba en poder de la gerencia, por lo que, no pudo ser revisado. A continuación se detallan las fechas de pago que corresponden según la normativa aplicable y las fechas en que han sido pagadas las planillas.

AFP CRECER

PERIODO A PAGAR	FECHA EN QUE CORRESPONDE PAGO	FECHA EN LA QUE SE REALIZÓ EL PAGO
Noviembre 2011	Del 1 al 14 de Diciembre 2011	No se pudo verificar*
Diciembre 2011	Del 2 al 13 de Enero 2012	No se pudo verificar*
Enero 2012	Del 1 al 14 de Febrero 2012	12-03-2012
Febrero 2012	Del 1 al 14 de Marzo 2012	11-05-2012
Marzo 2012	Del 9 al 18 de Abril 2012	11-05-2012
Abril 2012	Del 2 al 16 de Mayo 2012	30-05-2012
Mayo 2012	Del 1 al 14 de Junio	No había sido pagada aún

*Esta información no fue entregada al equipo auditor. Al parecer no pudo ser encontrada al momento de la investigación, esto denota desorden en los registros.

AFP CONFIA

PERIODO A PAGAR	FECHA EN QUE CORRESPONDE PAGO	FECHA EN LA QUE SE REALIZÓ EL PAGO
Noviembre 2011	Del 1 al 14 de Diciembre 2011	No se pudo verificar*
Diciembre 2011	Del 2 al 13 de Enero 2012	No se pudo verificar*
Enero 2012	Del 1 al 14 de Febrero 2012	10-04-2012
Febrero 2012	Del 1 al 14 de Marzo 2012	10-04-2012
Marzo 2012	Del 9 al 18 de Abril 2012	No se pudo verificar*
Abril 2012	Del 2 al 16 de Mayo 2012	30-05-2012
Mayo 2012	Del 1 al 14 de Junio 2012	14-06-2012

*Esta información no fue entregada al equipo auditor. Al parecer no pudo ser encontrada en la fábrica al momento de la investigación, esto denota desorden en los registros.

Irregularidades en el registro del seguro social y fondo de pensiones:

- Los números de trabajadores y trabajadoras reportados en el seguro social no coinciden con los del fondo de pensiones y la planilla de salarios (esto puede ser debido a desorden administrativo).
- Durante el mes de febrero, de la muestra seleccionada no fueron reportados 5 trabajadores a la AFP, en el de marzo 5 y en el de abril 3. Es decir que esas personas no percibieron su cuota para el fondo de pensiones. La gerencia estableció que esto se dio debido a un error en la captura de información del sistema informático.

Además, 3 personas entrevistadas señalaron que el retraso en el pago de las cuotas de previsión social les trajo obstáculos para realizar trámites bancarios.

Estado de la acción correctiva: Pendiente

Acción correctiva número 8: Pagos al ISSS y a la AFP

Acción 1: No se ha respetado a cabalidad el plazo para el pago del seguro social. En el caso del fondo de pensiones, también presenta retraso, en este caso, la gerencia aseguró que tiene un convenio con la AFP el cual supuestamente permite este tipo de situaciones, sin embargo, no se tuvo a la vista el convenio. Asimismo, existieron casos, en los que aparentemente por un error en el sistema de captura de información, a la persona trabajadora no se le reportó su cuota de previsión social, por lo tanto, esta cuota debe ser pagada y el sistema debe ser mejorado.

3.8 Acción complementaria

El plan remedial emitido en el 2011 sugería que la gerencia debería crear una política y un procedimiento sobre terminación de contratos, que incluya el procedimiento, condiciones y personal responsable en casos de despidos y recortes de personal.

Estado de la acción correctiva: En progreso (acciones por mejorar)

Acción correctiva número 9: Acción complementaria

Acción 1: Dentro de las políticas internas se encuentra un pequeño apartado sobre los beneficios que se derivan de la finalización del contrato por despido, sin embargo, se hace necesario profundizar este apartado para que las personas trabajadoras tengan total claridad del procedimiento. Las políticas no incluyen un apartado sobre los procedimientos que se aplicarán en los casos de despidos o de recorte de personal. Además, existe una comunicación dirigida a la población trabajadora, del 13 de diciembre de 2011, en la que se establecen las autoridades competentes para realizar despidos. Sin embargo, es importante incluir esta información y el procedimiento en las políticas internas y en las capacitaciones para que los trabajadores de nuevo ingreso también posean esta información.

4. Valoraciones Adicionales

4.1 Salario de los trabajadores

En el reporte de condiciones laborales en Style Avenue de 2011; se estableció como una valoración adicional, la oportunidad de realizar un ajuste salarial, con miras, a que las personas trabajadoras pudieran tener acceso a comprar todos los elementos de la Canasta Básica Ampliada.

A partir de las entrevistas se pudo constatar que, es la percepción de los trabajadores que el salario que perciben no es suficiente para cubrir todas sus necesidades básicas; ni para obtener un ingreso discrecional. En El Salvador, el valor de la canasta básica apenas es superado por el salario mínimo legal, pero sin embargo está lejos de cubrir todos elementos de la canasta basica ampliada.

En el caso de Style Avenue, la empresa cumple con el pago del salario mínimo legal; sin embargo no satisface la Canasta Básica Ampliada, por lo tanto debería trabajar con Outerstuff/College Kids para desarrollar estrategias que ayuden a alcanzar un nivel salarial que permita la satisfacción de las necesidades básicas; incluyendo ingresos discrecionales. No se debe dejar de lado que de forma sistemática, la industria de ropa en El Salvador no cuenta con salarios que permitan la compra de la Canasta Básica Ampliada.

4.2 Metas de producción

Posterior al estudio de tiempos y movimientos que se realizó para el informe de condiciones laborales de 2011, la empresa no ha llevado a cabo ningún estudio externo. Únicamente se han hecho análisis básicos para el cálculo de nuevas bonificaciones (las cuales fueron instauradas aproximadamente en mayo). Es importante que cada cambio o creación de bonificaciones vaya acompañado de un estudio externo. Durante la ejecución de la investigación se solicitaron los registros de metas individuales, los cuales no se pudieron tener a la vista, la administración de la fábrica señaló que no tenía los registros disponibles. Por otro lado, la empresa no cuenta con una regulación escrita que determine la forma en que serán pagadas las bonificaciones, únicamente se pudo constatar la existencia de carteles. El 21% de las personas entrevistadas señaló que no puede alcanzar la meta en las horas ordinarias de trabajo.

4.3 Inconsistencias en diversos registros

Durante la revisión documental se identificaron algunas inconsistencias y desorganización en los registros de los pagos al personal, lo cual dificultó el análisis de algunos aspectos de la investigación.

- A pesar de haberlas solicitado, no se contó con todas las planillas de pago físicas. Por ejemplo en el mes de enero no se encontraron las de la línea 1 y 2. En una planilla de marzo y otra de mayo no se encontró a las personas del área de limpieza. La planilla de noviembre de 2011 tampoco se encontraba disponible. Al parecer está situación se debió al desorden administrativo de la fábrica.
- Se identificaron 5 casos en los cuales en la planilla de pago no se les incluyó en el total devengado, el valor de sus bonificaciones; además, se encontraron 2 casos en los cuales en el monto del total devengado no se incluyó el pago relativo a las horas extras. De acuerdo a la gerencia, se debe a que estos valores deben ser extraídos de la planilla de pago y que es necesario cruzar esta información con otros registros internos. La gerencia señaló que los pagos eran correctos, sin embargo ésta situación, denota el grado de desorden en los registros de información del personal y, como consecuencia, puede ponerse en riesgo el pago exacto del salario de la persona trabajadora.

Como consecuencia se hace indispensable que la fábrica reorganice sus registros internos de personal.

4.4 Alimentación vendida al interior de la fábrica.

Es necesario mejorar la alimentación que es vendida al interior de la fábrica, ya que el 60% de los trabajadores y trabajadoras reportaron que era de mala calidad e insalubre, incluso señalaron que en ocasiones encontraban insectos en la comida.

4.5 Permisos para asistir a citas médicas al seguro social en el caso de mujeres embarazadas

Si bien los permisos para asistir a las citas médicas son otorgados, se reportó el caso de una supervisora que obstaculizó el ingreso de la trabajadora a la fábrica cuando regresaba de su cita médica, aún cuando la trabajadora mostró el comprobante de que se encontraba donde el médico. Esto, al parecer sucedió, cuando la trabajadora no le dijo con mucha anticipación a su supervisora que tenía cita médica. En este caso, hay que asegurarse que las personas supervisoras tengan conocimiento de las regulaciones de los permisos médicos, para evitar que lo que podría ser un caso aislado se convierta en una práctica constante. Por lo tanto se sugiere que éste tema sea uno más de los incluidos en las capacitaciones que serán impartidas.

5. Conclusiones

El presente informe identifica como cada uno de los puntos del plan de remediación ha sido abordado por la fábrica. Es fácil identificar aquellas áreas donde han existido importantes avances, como el ejercicio de la libertad sindical. En ese punto la fábrica no se ha limitado a las recomendaciones del plan de remediación, sino que ha ido más allá creando, junto al sindicato, espacios de diálogo.

Sin embargo, es necesario trabajar por los retos que aún le quedan a la fábrica, como los relativos al trato hacia los trabajadores, la regularización del pago del seguro y previsión social y organizar correctamente los registros del personal, especialmente el de las vacaciones.

Cuadro resumen de los hallazgos y su estado actual

Acción Correctiva	Estado actual	Obstáculos
Libertad de asociación	En progreso/ acciones por mejorar	
1.A Acción 1: capacitación en derechos laborales a gerencia, todos los supervisores, supervisoras, jefes de departamento y a grupos de trabajadores y trabajadoras (al menos 40% de la planta), con especial énfasis en el marco normativo sobre libertad sindical e implicaciones del ejercicio de este derecho.	1.B Las capacitaciones se han iniciado pero es necesario que cubran el 40% de la fuerza laboral. Estado: En progreso, se han implementado acciones pero necesitan ser mejoradas.	1.C Algunos supervisores todavía presentan actitudes antisindicales
2.A Acción 2: la gerencia debe redactar una política por escrito sobre libertad de asociación y colocarla en lugares visibles en las distintas áreas de trabajo. Dicha política incluirá la prohibición expresa de tomar represalias contra las personas afiliadas o simpatizantes del sindicato.	2.B Existe una política, pero no es conocida por el 78% de la fuerza laboral. Estado: En progreso, se han implementado acciones pero necesitan ser mejoradas.	2.C Falta de capacitación a un grupo representativo de trabajadores y trabajadoras.
Violación a las normas sobre jornadas de trabajo	En progreso/ acciones por mejorar	
3.A Acción 1: la gerencia deberá incluir en su política sobre horas de trabajo los siguientes elementos: A) Prohibición de jornadas de trabajo nocturnas que excedan de 7 horas. B) Garantía de un día de descanso por cada semana de trabajo. C) Garantía de, por lo menos 8 horas de descanso, a aquellos trabajadores que laboren jornadas nocturnas, antes de iniciar la siguiente jornada diurna.	3.B Se cuenta con una política laboral que contiene la información requerida. Sin embargo se siguen dando casos de jornadas que exceden el límite legal. Estado: En progreso, se han implementado acciones pero necesitan ser mejoradas.	3.C En las épocas de alta producción se siguen dando jornadas excesivas.
4.A Acción 2: la gerencia debe garantizar la utilización del sistema de marcación electrónico al inicio y al final de las jornadas nocturnas.	4.B El sistema de marcación ha sido revisado. Sin embargo el 18% de los trabajadores aseguran que en ocasiones les pagan solo la bonificación y no las horas extras. Estado: En progreso, se han implementado acciones pero necesitan ser mejoradas.	4.C Es probable que las épocas de mucha producción generen esta situación.
5.A Acción 3: capacitación a supervisores, supervisoras, jefaturas de departamentos sobre los aspectos legales en materia de jornadas de trabajo: jornadas diurnas, nocturnas y horas extras.	5.B Existe una política sobre las jornadas de trabajo y se ha implementado una capacitación. Pero se siguen dando casos de jornadas excesivas. Estado: En progreso, se han implementado acciones pero necesitan ser mejoradas.	5.C Es probable que las épocas de mucha producción generen esta situación.
Abuso verbal y acoso sexual	En progreso/ acciones por mejorar	
6.A Acción 1: la gerencia deberá reformular su política sobre prohibición de abuso y acoso, estableciendo que estas conductas son de "cero tolerancia."	6.B Se ha formulado la política de prohibición de abuso y acoso. Pero se siguen dando casos de abuso verbal. Estado: En progreso se han implementado acciones pero necesitan ser mejoradas.	6.C Algunos supervisores continúan realizando conductas de abuso verbal.
7.A Acción 2: la nueva política que prohíbe el acoso y el abuso en la fábrica se colocará en lugares visibles en distintas áreas de la empresa.	7.B Se ha colocado la política en la cartelera principal. Se sugiere ampliar su tamaño. Estado: Completada.	

8.A Acción 3: la gerencia deberá diseñar un mecanismo confidencial de queja para recibir casos de denuncias sobre acoso sexual.	8.B Se ha creado un mecanismo de buzón de sugerencias, pero no hay un mecanismo especial para casos de acoso sexual. Estado: En progreso, se han implementado acciones pero necesitan ser mejoradas	8.C Probablemente la gerencia desconoce el procedimiento para crear un mecanismo especial de denuncia y deba busca asistencia técnica.
9.A Acción 4: como una forma de complementar la acción anterior, la gerencia deberá diseñar un procedimiento para investigar y tramitar casos de denuncia sobre acoso sexual.	9.B No se encontró un mecanismo formal de investigación y tramitación de casos. Estado: Pendiente.	9.C Probablemente la gerencia desconoce el procedimiento para crear un mecanismo y deba buscar asistencia técnica.
10.A Acción 5: la gerencia debe garantizar la aplicación de las medidas disciplinarias pertinentes en casos de abuso y acoso.	10.B Se han aplicado medidas disciplinarias en casos de abuso verbal. Pero se siguen presentando casos. Estado: En progreso, se han implementado acciones pero necesitan ser mejoradas.	10.C La conducta de algunos supervisores y supervisoras, todavía refleja casos de abuso verbal.
11.A Acción 6: supervisores y supervisoras y un grupo de trabajadores y trabajadoras serán capacitados para identificar las conductas que constituyen acoso sexual y abuso verbal y cómo en cómo aplicar adecuadamente las normas disciplinarias.	11.B Se ha impartido capacitaciones, pero únicamente a un 10% de la fuerza laboral. Se debe incluir en los temas de capacitación el uso del buzón de sugerencias. Estado: En progreso, se han implementado acciones pero necesitan ser mejoradas.	11.C De acuerdo a la gerencia las capacitaciones no han sido retomadas por haberse encontrado en épocas de alta producción.
Temperatura excesiva en la zona de producción	Pendiente	
12.A Acción 1: la gerencia debe implementar mejoras en el sistema de ventilación en la planta de producción. Se vuelve necesario ordenar un estudio que identifique los puntos donde deben colocarse ventiladores adicionales.	12.B Se ha habilitado un ventilador extra. Pero aún se reporta en la planta altas temperaturas. Estado: Pendiente por cumplir	12.C Falta de medidas adicionales para ventilar la fábrica.
Condiciones del agua	Completada	
13.A Acción 1: la gerencia debe implementar cambios en el sistema de suministro de agua para los trabajadores y las trabajadoras. Se vuelve urgente revisar el sistema de filtros para identificar las fallas en la purificación del agua. Si estas fallas no pueden ser corregidas inmediatamente se deberá cambiar la fuente de suministro del agua.	13.B Se ha dado mantenimiento al sistema de filtros y se han realizado estudios de calidad de agua. El agua es apta para consumo humano. Estado: acción cumplida.	
Derecho a las vacaciones	En progreso/ acciones por mejorar	
14.A Acción 1: la gerencia debe ponerse al día con los pagos de vacaciones pendientes.	14.B Se han implementado acciones para la regularización de las vacaciones. La fábrica está en el proceso de regular el goce de las vacaciones de los supervisores. Los registros de las vacaciones están desordenados e imposibilita conocer completamente el estado actual de derecho. Estado: En progreso, se han implementado acciones pero necesitan ser mejoradas.	14.C La falta de suficientes supervisores y las épocas de mucha producción han impedido que todos los supervisores gocen de sus vacaciones.

<p>15.A Acción 2: la gerencia debe elaborar una política relativa al goce de las vacaciones que mencione de manera explícita el derecho a descansarlas y la prohibición de compensarlas en dinero o en especie.</p>	<p>15.B Se ha elaborado una política sobre el goce y pago de las vacaciones. Estado: acción cumplida</p>	
<p>Atrasos en pago de seguridad social/</p>	<p>Pendiente</p>	
<p>16.A Acción 1: la gerencia debe respetar los plazos previamente publicados para el pago de las cotizaciones sociales y previsionales.</p>	<p>16.B Persisten atrasos en el pago de la seguridad y previsión social. Aparentemente se ha gestionado un convenio con las administradoras de los fondos de pensiones (no pudo ser verificado). Además se reportaron errores en la captura de datos lo que ocasionó que no se reportara el pago de previsión social para 3 y 5 trabajadores (en 3 meses) Estado: Pendiente por cumplir.</p>	<p>16.C Falta de pago a tiempo.</p>
<p>Acción complementaria</p>	<p>En progreso/ acciones por mejorar</p>	
<p>17.A La gerencia deberá crear una política y un procedimiento sobre terminación de contratos, que incluya el procedimiento, condiciones y personal responsable en casos de despidos y recortes de personal.</p>	<p>17.B No se ha creado una política especial de terminación de contratos que incluya un procedimiento. Se ha girado una comunicación a los trabajadores sobre las personas responsables de realizar despidos. Estado: En progreso, acciones implementadas pero necesitan ser mejoradas</p>	<p>17.C Falta de creación de política por parte de la gerencia.</p>

Nota: los hallazgos adicionales no han sido incluidos por no encontrarse en el plan de remediación original, sin embargo puede encontrarse en el reporte.