

REPORTE DE INVESTIGACIÓN

CASO DE LA FÁBRICA STYLE AVENUE

PRESENTADO POR EL GRUPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE EL SALVADOR (GMIES)



A SOLICITUD DE OUTERSTUFF Y COLLEGE KIDS

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, OCTUBRE-NOVIEMBRE DE 2011



ÍNDICE

Siglas y acrónimos utilizados.....	3
I. Contexto de la investigación.....	4
II. Metodología.....	6
III. Resultados de la investigación.....	9
Hechos alegados por el IDGLH y FEASIES en su reporte conjunto.....	9
1. Alegaciones sobre discriminación en razón de la afiliación sindical.....	9
2. Jornadas de trabajo.....	12
3. Salarios de los trabajadores versus precios de las prendas vendidas en el norte.....	14
4. Metas de producción.....	15
5. Alegaciones de abuso verbal.....	16
6. Sobre la libertad de circulación.....	16
7. Temperatura en la planta de producción.....	16
8. Alegaciones sobre agua contaminada.....	17
9. Condición de los baños.....	18
10. Acerca de los préstamos de dinero.....	18
Hallazgos adicionales.....	18
1. Derecho a las vacaciones.....	18
2. Pagos a la seguridad y previsión social.....	19
3. Aplicación de descuentos a la seguridad y previsión social.....	20
4. Acoso sexual.....	20
IV. Reflexiones finales sobre las partes interesadas.....	21
V. Acciones de remediación requeridas.....	23
Anexos.....	27



SIGLAS Y ACRÓNIMOS UTILIZADOS

AFP	Administradora de Fondos de Pensiones
Art.	Artículo
CBA	Canasta Básica Alimentaria
COMTRASA	Comité de Trabajadores de Style Avenue
CT	Código de Trabajo
FEASIES	Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador
FLA	Asociación por el Trabajo Justo (por sus siglas en inglés)
GMIES	Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador
IDGLH	Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
STIVES	Sindicato de Trabajadoras de la Industria del Vestir
USD	Dólares de los Estados Unidos de América

I. CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

La Sociedad Anónima de Capital Variable Style Avenue se constituyó el 23 de agosto de 2007 en la ciudad de San Salvador y fue inscrita en el Registro de Comercio el 3 de septiembre de ese año¹. Dicha sociedad es propietaria de la empresa que lleva el mismo nombre -Style Avenue-, cuya finalidad principal es la confección y exportación de prendas de vestir. La empresa se encuentra ubicada en la Zona Franca Industrial y Comercial de Exportación San Bartolo, en el municipio de Soyapango, departamento de San Salvador.

En noviembre de 2008 las instalaciones de la fábrica sufrieron un voraz incendio que consumió casi la totalidad de la planta. Con el propósito de terminar la producción que estaba pendiente la empresa trasladó sus operaciones a otra nave industrial dentro de la misma zona franca. Fue un momento muy difícil para la empresa puesto que la mayoría de trabajadores y trabajadoras perdieron su empleo ante la imposibilidad financiera de Style Avenue para pagar los salarios. La fábrica se mantuvo funcionando únicamente con un grupo aproximado de 30 personas, la mayoría mujeres embarazadas y personas de la tercera edad, a quienes la gerencia decidió mantener. Paulatinamente, la fábrica fue aumentando la fuerza laboral y consiguiendo nuevas órdenes de producción.

En noviembre de 2011, Style Avenue empleaba a 381 personas, de las cuales el 75% eran mujeres y el 25% hombres. La fábrica está dividida en 11 líneas de producción (costura) y en departamentos de corte, plancha, control de calidad, empaque, bodega, limpieza, mecánicos, mantenimiento, administración y supervisores.

La empresa tiene un solo turno de trabajo, el cual se realiza en el siguiente horario: de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a jueves y de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. los viernes. Los primeros 15 minutos de la jornada se consideran receso, más 45 minutos de almuerzo que los trabajadores van gozando en cuatro turnos, cada 30 minutos, entre las 11:30 a.m. y las 1:45 p.m.

Algunas de las marcas que tienen producción actualmente en esta fábrica son: Productos Adidas Reebok con licencia por Outerstuff, College Kids, Billabong, Fox y Walmart. Es importante mencionar que algunas de estas marcas -como Outerstuff y College Kids- no colocan su producción directamente en la fábrica, sino mediante la compañía intermediaria Star Land Group Commerce Inc. GMIES considera oportuno manifestar que, en el período en que se realizó la presente investigación y durante las visitas a la fábrica no se encontró evidencia de producción para el equipo Dallas Cowboys de la Liga Nacional de Fútbol Norteamericano.

Actualmente, existe un sindicato de industria en Style Avenue. Se trata de la Seccional del Sindicato de Trabajadoras de la Industria del Vestir (STIVES), el cual está asociado a la

¹ Escritura Pública de Constitución de la Sociedad Style Avenue, inscrito en el Registro de Comercio al número 3 del Libro 2,259 del Registro de Sociedades, del folio 29 al folio 40. San Salvador, 3 de septiembre de 2011.



Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES). STIVES Seccional Style Avenue cuenta con 7 miembros -seis mujeres y un hombre-, quienes a la vez ostentan el cargo de directivas sindicales.

En octubre de 2011, el Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos (IDGLH) y FEASIES publicaron un informe conjunto² en el que expusieron una serie de violaciones a derechos laborales en perjuicio de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa Style Avenue. Uno de los puntos que se señalaban en este informe estaba relacionado a violaciones a la libertad sindical en perjuicio de las directivas sindicales de STIVES Seccional Style Avenue.

En respuesta a esta publicación, las compañías estadounidenses Outerstuff y College Kids encargaron al GMIES la realización de una investigación profunda para determinar la situación real de las condiciones laborales en Style Avenue. Como producto de la indagación que realizó el GMIES se cuenta con el presente informe, el cual resume y sistematiza los hallazgos del caso así como las acciones correctivas sugeridas.

² Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos (IDGLH) y Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), *Vistiendo a bebés con ropa de explotación: Los equipos Dallas Cowboys, Ohio State y un negocio desagradable. Style Avenue en El Salvador*, octubre de 2011.

II. METODOLOGÍA

El GMIES inició la investigación del caso el 19 de octubre del presente año. Para culminar con la elaboración de este informe fue necesario ejecutar un proceso investigativo en dos fases: la primera, una investigación fuera de la fábrica, y la segunda, una visita presencial al interior de la fábrica. A continuación se detallan las actividades realizadas en cada una de estas fases.

Investigación fuera de la fábrica

Implicó la recopilación de información preliminar mediante la consulta con los grupos locales involucrados en el caso. En tal sentido, se entrevistaron a representantes de FEASIES, del IDGLH y a las lideresas sindicales de STIVES que fueron despedidas por Style Avenue. Además, se consultaron fuentes secundarias de información, como actas de conciliación y de inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), relacionadas al conflicto laboral en Style Avenue.

Esta fase se mantuvo en ejecución desde el inicio de la investigación hasta el cierre de este informe, el 17 de noviembre. En todo momento GMIES atendió y recibió los insumos de los miembros del sindicato y de otros trabajadores no afiliados. Del mismo modo, se realizaron entrevistas con personas que trabajaron en la fábrica en los meses anteriores y personas despedidas en los últimos días con el propósito de tener un panorama más amplio sobre las condiciones de trabajo en Style Avenue.

6

Visita presencial a la fábrica

La segunda fase consistió en conducir una auditoría de verificación en las instalaciones de la fábrica, incluyendo las distintas actividades que requiere una auditoría completa:

- ❖ Entrevistas con trabajadores y trabajadoras;
- ❖ Entrevistas con gerencia;
- ❖ Revisión documental;
- ❖ Inspección visual por toda la planta.

Se tuvo una reunión preliminar con la gerencia de Style Avenue con el propósito de explicar el inicio del proceso de investigación y los alcances del mismo.

La visita a las instalaciones de la fábrica se realizó entre el 31 de octubre y el 4 de noviembre; entre el 11 y el 17 de noviembre se realizaron dos visitas adicionales con el fin de investigar una denuncia adicional realizada por el sindicato. Esta denuncia tenía que ver con el supuesto



despido de una trabajadora por haber platicado con una directiva sindical. Posteriormente se presentarán más detalles sobre los insumos que el GMIES recopiló en torno a este último hecho.

En total se entrevistaron a 105 personas, lo que representa un 27.6% del total de la fuerza laboral. La muestra de entrevistas estuvo compuesta por un 75% de mujeres frente a un 25% de hombres. La mayoría de las entrevistas se realizaron de manera individual, con excepción de las dos entrevistas grupales a las 7 directivas sindicales de STIVES Seccional Style Avenue y a los 16 miembros del Comité de Trabajadores de Style Avenue (COMTRASA)³.

La antigüedad fue otro criterio para la definición de la muestra, puesto que para el GMIES era muy importante conocer la opinión de las personas que están laborando en la empresa desde su constitución. Pero también se incluyó en la muestra a personas de recién ingreso. Aunque por tratarse de una empresa con 4 años de estar funcionando, el factor antigüedad no resulta tan significativo.

En las entrevistas se consideraron a personas de todas las áreas de trabajo de la empresa, inclusive supervisoras, mujeres embarazadas y personas con discapacidad.

Como parte de la inspección visual de las instalaciones se realizó un recorrido por todas las áreas de trabajo, realizando mediciones de temperatura y verificando el cumplimiento con todas las normas legales y estándares corporativos en materia de salud y seguridad industrial. También se condujo un estudio de ingeniería industrial, con mediciones de tiempos y movimientos, en algunas líneas de costura para evaluar el sistema de determinación de las metas de producción.

Finalmente, como parte de la revisión documental se analizaron los siguientes registros:

1. Informes semanales de producción
2. Constancias de inspecciones y conciliaciones del MTPS
3. Reglamento interno de la empresa
4. Contratos individuales de trabajo
5. Expedientes personales de personal activo y retirado(despidos y renuncias)
6. Solicitud de empleo
7. Planillas de pago de salarios, horas extras y de otros beneficios como vacaciones y aguinaldos
8. Planillas de pago de bonificación por metas de producción alcanzadas
9. Planillas de pago a la seguridad y previsión social
10. Licencias, incapacidades y permisos solicitados por el personal
11. Pago de liquidaciones al personal despedido
12. Control de horas extras

³ En virtud de una serie de acuerdos tomados el 1 de noviembre de 2011 en una reunión entre representantes del IDGLH, FEASIES, STIVES, Adidas-Reebok, Outerstuff, College Kids y Star Land las partes acordaron la disolución de COMTRASA por considerarse un obstáculo al libre y pleno ejercicio de la libertad sindical de las personas afiliadas al STIVES Seccional Style Avenue. Por tanto, a partir del 3 de noviembre la gerencia de la empresa notifica oficialmente la disolución de dicho comité, mediante un memorándum que se colocó en los baños y en distintos puntos del área de producción y de las oficinas administrativas.



13. Políticas y procedimientos de la empresa sobre libertad sindical, acoso sexual y abuso, no discriminación, horas de trabajo, sistema disciplinario y salud y seguridad industrial
14. Registro de trabajadores sancionados
15. Controles individuales de la producción diaria de los trabajadores
16. Control de entrega de certificados patronales del seguro social
17. Registros de mantenimiento de los equipos de marcación (control de entradas y salidas)
18. Registro del mantenimiento al filtro de agua
19. Comprobantes de entrega de contratos individuales de trabajo a los empleados
20. Comprobantes de remisión de contratos individuales de trabajo al MTPS

El período de revisión documental cubrió los últimos 12 meses anteriores a la fecha de la auditoría.

Los hallazgos y conclusiones que a continuación se presentan son el resultado de la triangulación y cruce de información obtenida de las distintas fuentes antes mencionadas.

III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En primer lugar, GMIES se pronunciará sobre cada uno de los puntos indicados por el IDGLH y FEASIES en su reporte conjunto. Posteriormente, se mencionarán hallazgos adicionales que se corroboraron durante el proceso investigativo y que no fueron incluidos en el reporte publicado por el IDGLH y FEASIES.

Es importante indicar que los hallazgos están basados en incumplimientos a la legislación laboral salvadoreña así como a los códigos de conducta de la FLA y de las compañías que solicitaron la presente investigación.

Hechos alegados por el IDGLH y FEASIES en su reporte conjunto

1. Alegaciones sobre discriminación en razón de la afiliación sindical

En julio de 2011, FEASIES inició el proceso de formación del sindicato STIVES Seccional Style Avenue. El MTPS otorgó la personalidad jurídica a este sindicato el 25 de julio de 2011. A partir de este momento, las 7 personas afiliadas y, a la vez con cargos en la Junta Directiva, se hicieron acreedoras del fuero sindical que el Art. 248 del CT reconoce a favor de los líderes y lideresas sindicales⁴.

Con el afán de lograr nuevas afiliaciones, los miembros del sindicato comenzaron a platicar con otros trabajadores y trabajadoras, invitándoles a incorporarse a STIVES. En opinión del sindicato, fue así como la gerencia de Style Avenue se enteró de su existencia dentro de la fábrica e inmediatamente ordenó el despido de 3 directivas sindicales. Estos despidos se realizaron el 31 de agosto de ese mismo año y se justificaron, según la gerencia, en el bajo rendimiento de estas trabajadoras.

Ese mismo día, FEASIES envió una comunicación a la gerencia de Style Avenue argumentando que los despidos eran ilegales porque las trabajadoras ostentaban cargos de directivas sindicales y que por tanto estaban protegidas por el fuero sindical que reconoce el Art. 248 del CT. Asimismo, FEASIES solicitó un espacio a la gerencia para dialogar sobre el asunto.

El 1 de septiembre, Style Avenue respondió a FEASIES que desconocía la existencia del sindicato en la empresa y solicitó la lista de todas las personas afiliadas. Inmediatamente, FEASIES envió pruebas de la calidad de directivas sindicales de las 3 trabajadoras despedidas. Sin embargo, la gerencia se rehusó a su reinstalo. Por esta razón, FEASIES interpuso una

⁴ Dicha protección implica que ningún miembro de la Junta Directiva de un sindicato puede ser despedido, trasladado ni desmejorado en su puesto de trabajo, ni suspendido disciplinariamente durante el periodo de su elección y mandato, sin justa causa decretada previamente por autoridad competente.



denuncia administrativa ante el MTPS. Como resultado, el 20 de septiembre inició un procedimiento de conciliación.

Mientras el procedimiento de conciliación estaba en curso, la administración de Style Avenue despidió a otras tres directivas sindicales, alegando nuevamente bajo rendimiento. Estos nuevos despidos se ejecutaron el 26 de septiembre. En este momento, STIVES Seccional Style Avenue quedó solamente con una afiliada.

Durante una reunión de conciliación realizada el 6 de octubre, la gerencia de Style Avenue se comprometió a reinstalar a las 3 directivas sindicales despedidas el 31 de agosto. Fue de este modo que dos de ellas se incorporaron a la fábrica el 17 de octubre y la tercera regresó a la empresa el 3 de noviembre después de gozar de los 15 días de vacaciones que la ley reconoce.

En otra reunión de conciliación sostenida el 11 de octubre, Style Avenue aceptó reintegrar a las 3 directivas despedidas el 26 de septiembre. Una de ellas se incorporó inmediatamente a la fábrica y las otras dos regresaron también el 3 de noviembre después de gozar sus vacaciones.

Estos despidos constituyeron una violación al Art. 248 del CT y así fue reconocido por el MTPS después de un proceso de inspección laboral en Style Avenue⁵. La [posición gerencial] manifestó al GMIES que el despido de las directivas sindicales había sido parte de un recorte de personal de aproximadamente 20 personas. Sin embargo, pese a la insistencia del GMIES, Style Avenue nunca presentó evidencia documental de este supuesto recorte de personal. Los únicos despidos que estaban documentados eran los de las directivas sindicales.

El GMIES corroboró la reinserción de las 6 directivas sindicales despedidas. Asimismo, se confirmó el pago de todos los salarios y beneficios que la gerencia adeudaba a estas trabajadoras a raíz de sus despidos. De esta forma, Style Avenue enmendó el acto de discriminación en razón de la afiliación sindical que había cometido en perjuicio de las integrantes del STIVES.

Lamentablemente, el reinstalo de las directivas sindicales no significó el respeto a su derecho a la libertad de asociación dentro de la fábrica. Las personas afiliadas al STIVES se enfrentaron a una serie de hechos que constituyeron obstáculos a la libertad sindical.

El GMIES recopiló contundentes evidencias que muestran a los supervisores, jefes de área y algunos miembros de COMTRASA actuando en contra del sindicato. En todas las líneas de producción y en los otros departamentos de trabajo, los supervisores, jefes de área y algunos miembros de COMTRASA reunían a los trabajadores para informarles que la presencia del sindicato provocaría el cierre de la empresa. Del mismo modo, amenazaron a los trabajadores para que no se acercaran a las afiliadas al sindicato y, que de hacerlo, podrían ser despedidos.

Entre el 17 y el 28 de octubre se reportó un alto grado de tensión en la fábrica debido al temor colectivo e infundado generado por los supervisores, jefes de área y algunos miembros

⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Expediente No. 253-UD-09-11, Procedimiento de Inspección del 4 de octubre de 2011.



de COMTRASA, al asegurar que el sindicato haría que la empresa cerrara operaciones. En este contexto, supervisores y jefes de área pidieron a los trabajadores que firmaran cartas en apoyo a la gerencia y les decían que si no firmaban la empresa cerraría.

COMTRASA incluso presentó una de estas cartas a los auditores del GMIES anexando más de 300 firmas. De las entrevistas con trabajadores se constató que la gran mayoría de personas firmaba lo que los supervisores y jefes de área les pedían, por temor a que la empresa cerrara.

No se encontraron pruebas que demuestren que la gerencia de Style Avenue había dado órdenes directas a los supervisores y jefes de área para actuar de esta manera. Sin embargo, el hecho que estos hechos hayan ocurrido dentro de las instalaciones de la empresa, sin que la gerencia tomara las medidas necesarias para impedirlo, constituye una seria omisión de su parte. En consecuencia, la gerencia es responsable por las acciones de los supervisores, jefes de área y algunos miembros de COMTRASA.

Como se mencionó anteriormente, durante el curso de la investigación se efectuó el despido de una trabajadora en período de prueba. Se consideró pertinente incluir el hecho en este reporte por tratarse de una posible discriminación sindical. Los detalles, a continuación.

El 9 de noviembre, GMIES recibió una llamada de una directiva sindical que reclamaba el despido de una trabajadora -quien recién había llegado a la empresa- porque supuestamente había estado platicado con una directiva sindical.

Esta trabajadora ingresó a la fábrica el 7 de noviembre por recomendación de otra trabajadora de la empresa y fue colocada en una línea de producción de costura. Tal y como dispone la ley laboral salvadoreña, ella se encontraba en período de prueba por 30 días; sin embargo, fue despedida a los 2 días de haber llegado a la fábrica.

El 8 de noviembre -en su segundo día de trabajo- esta persona se reencontró con una vieja amiga dentro de la fábrica. Se trataba de una de las directivas sindicales. Las dos trabajadoras se saludaron y platicaron por un largo tiempo dentro de la fábrica. Luego de esta conversación, otra trabajadora se le acercó a la recién llegada para decirle que no hablará con nadie del sindicato porque la despedirían. Al final de ese mismo día, la trabajadora que acababa de ingresar fue despedida bajo el argumento que no tenía un buen desempeño.

GMIES realizó algunas entrevistas con todas las partes involucradas en este hecho y la evidencia recopilada apunta a que el despido sí tuvo motivaciones de discriminación sindical. Las versiones de [puesto de supervisión], de la supervisora de la línea y de la [puesto gerencial] sobre este hecho, resultaron contradictorias e inconsistentes. Además, la empresa no proporcionó evidencia de que la trabajadora tuviera bajo rendimiento, tal y como aseguraron [puesto gerencial] y las supervisoras, tomando en cuenta que la trabajadora estaba en período de prueba y era su segundo día.

En una visita extraordinaria y no anunciada a la fábrica, GMIES constató que este despido fue realizado sin la aprobación del [puesto gerencial] ni de las dueñas de la empresa. Situación que pone de manifiesto un irrespeto a la jerarquía por parte de [puesto de supervisión], la supervisora de la línea y de [puesto gerencial]. En entrevista con la trabajadora despedida, ella manifestó que [puesto gerencial] le aseguró que su despido había sido un error pues pensaban que era parte del sindicato y le pidió que firmara su renuncia con la promesa que en enero la



recontratarían de nuevo. La trabajadora se negó a firmar y cobró su pago por los 2 días laborados. En conclusión, la información recopilada apunta a que el despido de esta trabajadora se realizó debido a la relación de amistad con una directiva sindical.

Como síntesis de este acápite, el GMIES considera que existió discriminación contra las directivas sindicales de STIVES Seccional Style Avenue y que todavía existen condiciones de riesgo que pueden impedir el pleno y libre ejercicio del derecho a la libertad de asociación.

Sumado al temor que los supervisores, jefes de área y miembros de COMTRASA generaron en los trabajadores de Style Avenue respecto a la presencia del sindicato en la fábrica, debe considerarse la cultura anti sindical imperante en El Salvador. La conjugación de estos dos factores vuelve difícil el panorama para las afiliadas al STIVES. Por lo tanto, las acciones de remediación en este tema requieren de la inmediata atención por parte de la gerencia y de las marcas.

2. Jornadas de trabajo

La legislación salvadoreña establece una jornada ordinaria de trabajo de 8 horas diarias y 44 semanales⁶. Cualquier trabajo realizado en exceso de estos límites es considerado trabajo extraordinario y este es permitido por la ley, toda vez que se remunere en la forma establecida por el CT⁷.

A partir de los registros de marcaciones electrónicas y de los registros manuales de horas extras laboradas en Style Avenue es posible concluir que algunos trabajadores han laborado por muchas horas de manera continua, en clara violación a la legislación laboral salvadoreña. Los departamentos donde se reporta esta situación son: bodega, control de calidad, broche, tráfico y empaque. Algunos resultados de la revisión documental que demuestran esta problemática se presentan a continuación.

Revisión de registros de horas laboradas en el Departamento de Empaque Período abril-octubre 2011

Período por semana	Incumplimiento
Entre lunes 25 de abril y domingo 01 de mayo.	Se trabajaron consecutivamente los 7 días de la semana. El domingo 01 de mayo -día de descanso y además feriado nacional- 27 trabajadores de este departamento laboraron hasta las 4:30 p.m., sin recibir un día de descanso compensatorio en la siguiente semana. 13 Trabajadores marcaron su entrada a las 7:15 a.m. del lunes 30

⁶ Art. 38 numeral 6) de la Constitución y Art. 161 del CT.

⁷ El Art. 169 del CT dispone que toda hora extra debe ser remunerada con un recargo del 100% del salario básico.



<p>Entre lunes 30 de mayo y domingo 05 de junio.</p>	<p>de mayo y laboraron hasta las 3:00 a.m. del martes 31. Ese mismo día (31 de mayo) marcaron la entrada a las 7:15 a.m. -es decir, descansaron solamente 4 horas-. El jueves 2 de junio la jornada de trabajo inició a las 7:15 a.m. y finalizó a las 4:00 a.m. del viernes 03 de junio. La semana de trabajo cerró el domingo 05 de junio, iniciando labores a las 7:15 a.m. y terminando a las 4:00 p.m.</p>
<p>Entre lunes 27 de junio y domingo 3 de julio.</p>	<p>28 trabajadores iniciaron jornada extraordinaria el sábado 02 de julio a las 7:15 a.m. y finalizaron a las 9:00 a.m. del día siguiente, domingo 03 de julio. 20 trabajadores de este mismo grupo se presentaron nuevamente a las 3:00 p.m. de ese domingo, 9 de ellos terminaron de laborar a las 7:00 p.m., los 11 restantes salieron de trabajar entre las 11:00 p.m. y las 2:30 a.m. del lunes 04 de julio.</p>
	<p>En síntesis, en este período examinado (abril-octubre 2011) se encontraron 8 jornadas de trabajo continuo hasta las 3:00 a.m. del día siguiente en el área de empaque; y, en empaque, en algunas líneas de producción (costura) y en otros departamentos se encontraron 9 domingos trabajados sin otorgar un día compensatorio de descanso dentro los siguientes 7 días.</p>

Las entrevistas con trabajadores corroboran estas largas jornadas de trabajo. Pero la mayoría de personas prefieren trabajar a este ritmo para ganar más dinero. Solo un 12% aseguró que el trabajo en estas jornadas extraordinarias es obligatorio; el 88% restante considera que son voluntarias. En todo caso, el Art. 52 de la Constitución de El Salvador establece que los derechos laborales son irrenunciables, de modo que, aunque la persona trabajadora esté de acuerdo con trabajar estas extenuantes jornadas, siempre se configura la violación a la ley laboral.

En conclusión, el incumplimiento no tiene que ver con el pago de salarios ni de horas extras, puesto que todas las horas de trabajo son remuneradas. Sin embargo, la cantidad de horas continuas de trabajo irrespetan algunas regulaciones contenidas en el CT, tales como:

- ❖ Los límites establecidos por el Art. 167 del CT, al no garantizar un lapso de 8 horas entre un día de trabajo y el siguiente;
- ❖ El límite de horas que puede durar la jornada nocturna, que, de acuerdo al Art. 161 no puede exceder de 7 horas.
- ❖ No se garantiza un día de descanso por cada semana de trabajo, como requiere el Art. 171 el CT. Al respecto, el Código de Conducta de la FLA también exige un día de descanso en cada período de siete días.
- ❖ A las personas que han trabajado en domingo (día de descanso semanal) no se les garantiza un día compensatorio de descanso en la semana posterior.



3. Salarios de los trabajadores versus precios de las prendas vendidas en el norte

El salario mínimo legal vigente para la industria textil y de confección de ropa en El Salvador es de USD\$ 187.50 mensual, ello significa USD\$ 6.25 por día y USD\$ 0.78 por hora⁸. En Style Avenue no se reportan incumplimientos al pago de este salario mínimo.

Por otra parte, GMIES considera que para realizar una comparación responsable y acertada entre el valor de cada prenda confeccionada en Style Avenue y la ganancia que obtienen las compañías que distribuyen y venden dichas prendas en el norte, deben tomarse en cuenta la totalidad de costos directos e indirectos. Ello significa considerar los costos de transportación y embarque, de materia prima, costos aduaneros, pago de intermediarios, costos de comercialización, entre muchos otros. La estimación de todos estos costos no resulta pertinente para el objetivo de la presente investigación.

Además, en la elaboración de cada prenda las trabajadoras de una línea ejercen distintas funciones y la confección de una pieza completa no está a cargo de una sola persona. De hecho, algunas operaciones resultan más complejas que otras. Por lo tanto, no es posible establecer una relación precisa entre el valor real de cada prenda con el pago que recibe cada trabajadora por fracción de hora.

Pero lo anterior no significa desconocer la brecha existente entre las millonarias ganancias que las compañías transnacionales de ropa pueden llegar a reportar con la comercialización de las prendas y los ingresos que perciben las trabajadoras que confeccionan dichos productos en los países del sur, quienes no siempre alcanzan un nivel de vida digno, debido a los bajos salarios.

Si bien, ni legalmente ni en virtud de algún código de conducta es posible exigir a las compañías la mejora salarial para las trabajadoras de sus proveedoras, sí en una lógica de responsabilidad social empresarial las transnacionales podrían comprometerse a emprender esfuerzos conjuntos con las administraciones de sus fábricas proveedoras con el propósito de asegurar un incremento progresivo en los salarios de las obreras de las maquilas que confeccionan sus productos, y de esta forma asegurarles a ellas y a sus familias, la plena satisfacción de las necesidades propias de un ser humano.

No es un secreto que los salarios mínimos legales vigentes en El Salvador apenas son suficientes para cubrir el valor de la Canasta Básica Alimentaria (CBA)⁹ y que están lejos de satisfacer todas las necesidades que contiene la Canasta Básica Ampliada¹⁰. El promedio del

⁸ Decreto Ejecutivo No. 56, *Tarifas de salarios mínimos para los trabajadores del comercio y servicios, industria, maquila textil y de confección*, publicado en el Diario Oficial Número 85, Tomo No. 391, pág. 27, San Salvador, 6 de mayo de 2011.

⁹ Conjunto de alimentos necesarios para cubrir adecuadamente los requerimientos energéticos y proteicos de un individuo promedio (Definición establecida por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2010).

¹⁰ Se compone del costo de la Canasta Básica Alimentaria más los gastos de vivienda, salud, vestuario y misceláneos (Definición establecida por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2010).



valor de la canasta básica alimentaria de enero a octubre 2011 es de USD\$ 183.414¹¹, mientras que el último dato oficial que se ha estimado de la Canasta Básica Ampliada, en febrero de 2010, asciende a USD\$ 536.00. Por lo tanto, es evidente que ni siquiera con dos salarios mínimos resulta imposible cubrir la Canasta Básica Ampliada, mucho menos en aquellos casos de hogares mono-parentales donde la responsabilidad de los hijos recae únicamente en la madre.

Es así que las trabajadoras que se emplean en la maquila no reciben un salario digno que les permita realizarse plenamente como seres humanos.

4. Metas de producción

El GMIES encargó un estudio especializado que aplicó el sistema GSD (*General Sewing Data*) el cual se basa en tiempos predeterminados (*Time measurements units, TMU*). En otras palabras, el estudio de ingeniería implicó un análisis del método y de los tiempos y movimientos de los estilos que actualmente se están produciendo en Style Avenue. El estudio se aplicó en 3 líneas de producción, mediante observación, toma de tiempos y análisis de las operaciones¹².

De acuerdo a los resultados de este estudio, las metas de producción establecidas para los estilos que por hoy se confeccionan están razonablemente calculadas y son razonablemente alcanzables durante la jornada ordinaria de trabajo, a un ritmo moderado de trabajo.

Se determinó que Style Avenue ha calculado las metas de la manera más básica -solamente considerando la medición del tiempo que tarda cada operación-; pero aún sin haber tomado en cuenta los “tiempos muertos”, las metas pueden alcanzarse en la jornada ordinaria y los trabajadores tienen un amplio margen de tiempo para atender sus necesidades fisiológicas. Es decir que, aun considerando que los trabajadores van al baño y van a tomar agua en varias ocasiones, las metas se alcanzan en la jornada ordinaria de 9 horas diarias.

Las metas que por hoy se han definido en las líneas de producción van de 1,200 a 1,500 piezas según el estilo. Por alcanzar estas metas se paga un bono que oscila entre USD\$ 2.50 a USD\$ 3.50 por día, lo cual es considerado como una buena práctica de la empresa. Aunque, aún así, el salario que perciben los trabajadores no es suficiente para cubrir el costo de la Canasta Básica Ampliada, como se mencionó anteriormente.

No obstante lo anterior, el dictamen de ingeniería concluye que el procedimiento para la determinación de las metas de producción podría mejorarse aún más, con el propósito de ser más preciso e incluir otras variables al momento de establecer el número de piezas que las líneas deben confeccionar por día.

¹¹ Elaboración propia con base a los valores mensuales publicados por la Dirección General de Estadísticas y Censos del Ministerio de Economía de El Salvador en <http://www.digestyc.gob.sv/>

¹² Como anexo a este informe se incluyen dos tablas que muestran los resultados comparativos de los tiempos estándares y los tiempos reales por cada operación realizada en el proceso de producción en Style Avenue.



Finalmente, en más del 90% de las entrevistas realizadas con trabajadores se corroboró que no existen restricciones para ir al baño o a tomar agua. Tampoco hay evidencias que las supervisoras llamen por el parlante a los trabajadores que van al baño.

5. Alegaciones de abuso verbal

Del total de las personas entrevistadas, el 40% aseguró ser o haber sido víctima de abuso verbal. Tristemente, el abuso verbal aparece como una práctica muy común y frecuente dentro de la empresa. De un total de 12 supervisores y jefes de área que hay en el piso de producción, un poco más del 50% fueron señaladas como responsables de cometer el abuso verbal.

Los abusos verbales consisten en gritos y formas groseras de llamar la atención. En el peor de los casos, se mencionan incluso palabras y frases altamente ofensivas tales como “son una mierda” o “viejas hijas de puta”.

6. Sobre la libertad de circulación

Se corroboró que, antes del 31 de octubre de 2011 los trabajadores y las trabajadoras tenían prohibido salir de la fábrica a la hora del almuerzo. Sin embargo, después de esta fecha, todas las personas están habilitadas para salir durante los 45 minutos de almuerzo, sin ninguna restricción. Por tanto, esta limitante a la libertad de circulación ha sido superada por la fábrica.

De este modo, las trabajadoras de Style Avenue ahora sí pueden salir a buscar alimentos más baratos dentro de la zona franca y no se reportan evidencias de que estén siendo obligadas a consumir sus alimentos en la cafetería de la empresa.

7. Temperatura en la planta de producción

De acuerdo a las mediciones aplicadas por el GMIES, se tienen los siguientes resultados en las temperaturas:

DÍA	HORA	UBICACIÓN	RESULTADO
3 de noviembre	3:10 p.m.	Entre líneas 2 y 3	33.00 °C (91.4 °F)
3 de noviembre	3:13 p.m.	Entre líneas 4 y 5	33.4 °C (92.12°F)
3 de noviembre	3:15 p.m.	Entre líneas 7 y 8	33.3 °C (91.94°F)
3 de noviembre	3:18 p.m.	Entre líneas 8 y 9	33.9 °C (93.02°F)
3 de noviembre	3:20 p.m.	Entre líneas 10 y 11	33.7°C (92.66°F)
3 de noviembre	3:25 p.m.	Transfer	33.3°C (91.94°F)
3 de noviembre	3:27 p.m.	Empaque	32.9°C (91.22°F)



3 de noviembre	3:27 p.m.	Corte	32.8°C (91.04°F)
3 de noviembre	3:30 p.m.	Desmanche	32.00°C (89.6°F)
3 de noviembre	3:36 p.m.	Broche	32.5°C (90.5°F)

Debe considerarse que, estas mediciones fueron tomadas en una época del año donde la temperatura ambiente tiende a ser baja. De hecho, durante esos días se reportó la entrada de frentes fríos al país, lo que volvía menos caluroso el ambiente de lo usual¹³. De modo que, estos resultados podrían con seguridad arrojar mayores niveles de temperatura en los meses más calientes del año, como son marzo, abril y mayo.

La opinión de las personas entrevistadas confirma lo anterior: el 65% de los trabajadores aseguraron que el calor es muy intenso al interior de la planta de producción.

Por lo tanto, a partir de los anteriores resultados, el GMIIES considera que el sistema de ventilación es insuficiente para garantizar un ambiente de trabajo adecuado para las trabajadoras y se vuelve indispensable implementar mejoras en el sistema de ventilación de la empresa.

8. Alegaciones sobre agua contaminada

El 3 de noviembre, auditores del GMIIES tomaron 2 muestras de agua: la primera, se tomó directamente del grifo que provee el agua que beben las trabajadoras. Esta agua proviene de una cisterna que en teoría pasa por un proceso de purificación con filtro. La segunda muestra se tomó de la cisterna donde se almacena el agua antes de ser purificada en el filtro. Al momento de recolectar las muestras se observaron todas las medidas requeridas para evitar agentes de contaminación externa: las personas que tomaron las muestras se desinfectaron las manos y utilizaron guantes y mascarillas; asimismo, se desinfectó el grifo del que se tomó la muestra y los botes donde se almacenó el agua.

Los resultados del análisis de agua hecho por el laboratorio confirman parcialmente lo que el IDGLH y FEASIES manifestaron en su reporte. Estos resultados no encontraron 5 tipos de bacterias. Sin embargo, se analizó el recuento total de bacterias, la presencia de coliformes totales, de coliformes fecales y de *Escherichia Coli*. Los cuatro niveles resultaron significativamente arriba de la norma, lo que significa que el agua no está apta para consumo humano¹⁴.

Los resultados antes mencionados se obtuvieron a pesar de que el 28 de octubre de 2011 la empresa había realizado un mantenimiento preventivo y de desinfección del filtro y del tanque de almacenamiento de agua.

¹³ La temperatura promedio para todo el mes de octubre 2011, en el municipio de Ilopango -donde se ubica Style Avenue- fue de 23.5°C. Datos disponibles en línea en http://www.tutiempo.net/clima/San_Salvador_Ilopango/10-2011/786630.htm

¹⁴ Laboratorio de Servicios de Química Agrícola, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Informe AMB-141111-01, del 14 de noviembre de 2011 (Ver resultados anexos al presente informe).



9. Condición de los baños

La mayor parte de las personas entrevistadas –más del 90%– no consideran que haya problemas de limpieza con los servicios sanitarios. Del total de entrevistados, únicamente un 6 % aseguró que los baños permanecen sucios la mayor parte del tiempo. Además, la mayoría de personas entrevistadas afirmó que la fábrica les provee de jabón y secadores de manos.

De la inspección visual por la planta se constató que los servicios sanitarios funcionan adecuadamente. Sin embargo, en atención a los trabajadores y trabajadoras que mencionaron que hay problemas de higiene y limpieza en los baños, la fábrica debería asegurarse que las tareas de mantenimiento y limpieza en los servicios sanitarios se realicen constantemente, principalmente al final de la mañana.

10. Acerca de los préstamos de dinero

GMIES no encontró evidencias de que representantes de la empresa realicen préstamos de dinero con intereses a las trabajadoras. De las 105 personas entrevistadas, únicamente 1 supervisora aseguró que ella misma realiza préstamos a los trabajadores que se lo soliciten, cobrando un 10% de interés. Sin embargo, esta práctica no es ilegal y no está relacionada con la administración de la empresa, puesto que se realiza en el ámbito privado y no como parte de las relaciones laborales en Style Avenue.

Por ende, no puede afirmarse que haya un incumplimiento sobre este tema.

Hallazgos Adicionales

1. Derecho a vacaciones

La legislación laboral salvadoreña reconoce el derecho a 15 días remunerados en concepto de vacaciones, por cada año de servicio completado, más una prestación adicional, correspondiente al 30% de esos 15 días¹⁵. Para el caso particular de Style Avenue todos aquellos trabajadores que ha cumplido el año de servicio desde mayo de 2011 hasta la presente fecha, no han recibido el respectivo pago de sus vacaciones.

Además, es importante mencionar que la gran mayoría de trabajadores no descansan las vacaciones, prefieren estar laborando en la fábrica con el propósito de generar un poco más de ingresos económicos para sus hogares. Sin embargo, tal y como se mencionó anteriormente, el derecho a las vacaciones implica necesariamente que la persona descanse, y como todo derecho laboral, este también es irrenunciable.

¹⁵ Art. 177 CT.



2. Pagos a la seguridad y previsión social

Documentalmente fue posible advertir constantes atrasos en el pago de las cotizaciones de seguridad y previsión social. Todas las cotizaciones al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), entre octubre 2010 y septiembre 2011 han sido pagadas con atrasos.

Preocupa particularmente el caso de las cotizaciones al ISSS puesto que los atrasos pueden llegar a impedir la atención médica a los trabajadores y sus beneficiarios. Afortunadamente, de las entrevistas, no se conoció algún caso en donde el ISSS haya denegado los servicios de salud por los atrasos de la empresa en el pago de la planilla.

A modo de ejemplo, se señalan algunos pagos hechos con muchos días después de la fecha establecida: la planilla del ISSS correspondiente a octubre 2010 debió pagarse antes del 30 de noviembre de ese mismo año; sin embargo, fue pagada hasta el 04 de enero de 2011. Asimismo, la fecha de pago de las cotizaciones correspondientes a mayo 2011 venció el 30 de junio, pero la fábrica la ha cancelado en dos pagos: uno en julio y el otro en agosto.

A la fecha del cierre del presente informe, la empresa no había presentado las pruebas documentales del pago de la última planilla correspondiente a septiembre 2011, cuya fecha de pago venció el 31 de octubre.

Con relación a las AFP también se verifica esta situación. Por ejemplo, las cotizaciones previsionales de octubre 2010 debieron pagarse ante del 16 de noviembre de 2010, pero la empresa las canceló hasta el 21 de marzo de 2011. Del mismo modo, las cotizaciones de diciembre 2010 se pagaron hasta el 05 de julio de 2011, cuando la fecha última de pago era el 14 de enero; y la planilla de abril 2011, que venció el 14 de junio, se pagó hasta el 13 de septiembre del año en curso.

3. Aplicación de descuentos a la seguridad y previsión social

Es importante mencionar que, antes de octubre de 2011 la fábrica llevaba una planilla para el pago de salarios. Sin embargo, para el pago y reporte de las horas extras la empresa tenía otra planilla adicional y, con relación a los bonos por producción, la Gerencia de Producción llevaba un control informal y los pagos de dichos incentivos se hacían en efectivo.

De esta manera, el pago de horas extras y de bonificaciones no se incluía en el salario y por lo tanto, a esta porción de dinero (bonos y horas extras) no se le aplicaban las correspondientes deducciones de ley, tales como la seguridad y previsión social.

Para los trabajadores, este hecho significa un beneficio pues ellos reciben más dinero en concepto de salario. Pero de esta manera se está afectando el monto de la previsión social, y el impacto se vería al momento de su retiro, pues recibirían una pensión menor.



Afortunadamente, en el período de pago correspondiente a la catorcena del 10 al 23 de octubre la empresa consolidó una sola planilla y las horas extras e incentivos aparecen reportados. En consecuencia, se aplicaron los descuentos de ley, tales como cotizaciones al ISSS y a las AFP. Este cambio se debió a una observación realizado por los auditores de un cliente que recientemente ha colocado producción en Style Avenue.

4. Acoso sexual

Lamentablemente, además de los maltratos verbales antes indicados, el GMIES también recibió quejas sobre acoso sexual por parte de un supervisor en perjuicio de algunas trabajadoras de Style Avenue. Dentro de la muestra de trabajadores entrevistados figura una trabajadora que fue despedida el 18 de julio, quien asegura haber sido despedida por negarse a acceder a las insinuaciones sexuales del supervisor. En los registros de personas retiradas que el GMIES solicitó a la gerencia de la fábrica, no se encontró evidencia de la existencia de esta trabajadora. Ni siquiera cuando se solicitó el expediente personal con el nombre de la trabajadora, esta documentación nunca fue entregada por la gerencia.

Asimismo, de las entrevistas a algunas trabajadoras activas se pudo constatar que ha prácticas constitutivas de acoso sexual por parte de este supervisor hacia las trabajadoras, como las siguientes:

- ❖ Les toca la cintura mientras les dice frases como “¿Está algo gordita verdad?”;
- ❖ Les pregunta que cuándo pueden salir a tomar una bebida;
- ❖ Les solicita de manera insistente el número de teléfono;
- ❖ El supervisor coloca al final de la línea a las trabajadoras que quiere acosar. En esta ubicación nadie se entera de estos hostigamientos sexuales.

También se mencionó en las entrevistas que este supervisor ingiere bebidas alcohólicas dentro de la planta. En estado de ebriedad se vuelve más agresivo y el hostigamiento sexual incrementa.

Las trabajadoras entrevistadas mencionaron tener miedo de perder sus empleos si denuncian estos hechos. De acuerdo a algunos testimonios, el supervisor señalado tiene facultades de despedir a las trabajadoras, sin que Recursos Humanos pueda intervenir. Por escrito, la empresa no cuenta con una política y un procedimiento sobre terminación y recorte de personal, lo que vuelve mayor el riesgo de aplicar un despido con arbitrariedad.

IV. REFLEXIONES FINALES SOBRE LAS PARTES INTERESADAS

Sobre el sindicato GMIES considera positivo el ejercicio de la libertad sindical como derecho humano fundamental. En tal sentido, ve con mucho optimismo la reciente constitución de STIVES dentro de Style Avenue. Sin embargo, es imperativo señalar que tanto STIVES como FEASIES tienen el gran desafío de ejercer un sindicalismo responsable, atractivo y con capacidad propositiva. Solamente de esta forma se podrá romper con el desalentador paradigma que rodea a los sindicatos en El Salvador. Lo anterior implica el diálogo constante y fluido con la gerencia en un marco de respeto, así como la consolidación de relaciones armoniosas con supervisores y demás trabajadores y trabajadoras de la empresa. Sin dejar de mencionar las obligaciones que todo trabajador y trabajadora tiene en virtud de su relación laboral. STIVES y FEASIES deben aprovechar de la mejor manera la oportunidad que les ha significado la reincorporación de las directivas sindicales en Style Avenue.

Responsabilidad de la gerencia El contexto actual también constituye una oportunidad para Style Avenue de reivindicar y corregir las actuaciones del pasado. Los obstáculos interpuestos al ejercicio de la libertad sindical deben quedar en el pasado. De ahora en adelante, la administración de Style Avenue deberá actuar de buena fe y con transparencia durante y después de la ejecución de las medidas de remediación sugeridas en el presente informe. La plena y auténtica colaboración de la gerencia será fundamental para prevenir que nuevas violaciones a derechos laborales ocurran en la fábrica. Asimismo, la administración de Style Avenue debe mostrar mucha voluntad para dialogar y trabajar de la mano con el sindicato y contribuir a mermar el antagonismo que históricamente ha caracterizado a estos dos grupos -empresariado y sindicatos-.

El rol de las marcas La intervención de Outerstuff y College Kids en el conflicto laboral en Style Avenue ha sido -hasta este momento- oportuna y positiva. Sin embargo, los retos más grandes son los que se plantean en el futuro. La sostenibilidad de las mejoras que puedan lograrse en Style Avenue dependerá en cierta medida del seguimiento que estas compañías le den al caso.

Colocar y mantener la producción en una proveedora es una decisión estrictamente comercial. Sin embargo, sería muy importante tomar en cuenta también los aspectos laborales y de cumplimiento social. En tal sentido, las marcas deberían visualizar la oportunidad de convertir el caso de Style Avenue en un caso ejemplarizante de mejora continua. Sólo las marcas clientes de esta empresa podrían contribuir a ello.



Los temores sobre el cierre de la empresa han sido muy fuertes en las últimas semanas. En cierta manera, los clientes de Style Avenue deberían asegurar su relación comercial con la empresa por el período que se requiera la implementación de las medidas de remediación, más un período posterior de seguimiento periódico. De este modo, se estaría disipando la principal preocupación de los trabajadores y las trabajadoras de Style Avenue: mantener sus fuentes de trabajo.

V. ACCIONES DE REMEDIACIÓN REQUERIDAS

Hallazgo	Acción/es Correctiva/s	Plazo
<p>1. Violaciones al ejercicio de la libertad sindical.</p>	<p>Acción 1: 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.</p> <p>Acción 2: capacitación en derechos laborales a gerencia, todos los supervisores, supervisoras, jefes de departamento y a grupos de trabajadores y trabajadoras, con especial énfasis en el marco normativo sobre libertad sindical e implicaciones del ejercicio de este derecho. Progresivamente se capacitará a todos los trabajadores de la fábrica.</p> <p>Acción 3: Desactivar el comité de trabajadores COMTRASA como paso inmediato para abordar las preocupaciones relacionadas con la libertad sindical.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: dependerá de la programación que se logre acordar con la gerencia y hasta que se cubra a toda la planta, incluyendo gerencia, supervisores y demás jefaturas. Plazo máximo: 2 meses.</p>
<p>2. Violaciones a normas sobre jornadas de trabajo</p>	<p>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.</p> <p>Acción 2: la gerencia debe poner a disposición el reloj de marcación electrónico y requerir a los trabajadores su utilización al inicio y al final de las</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: de forma permanente.</p>

	<p>jornadas nocturnas.</p> <p>Acción 3: la gerencia debe crear una adecuada programación de la capacidad y una programación a lo largo de toda su cadena de suministro, incluyendo a las marcas clientes.</p> <p>Acción 4: capacitación a supervisores, supervisoras, jefaturas de departamentos sobre los aspectos legales en materia de jornadas de trabajo: jornadas diurnas, nocturnas y horas extras.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: dependerá de la programación que se logre acordar con la gerencia. Plazo máximo de 2 meses.</p>
<p>3. Abuso verbal y acoso sexual</p>	<p>Acción 1: la gerencia debe advertir inmediatamente, verbalmente y por escrito, a todos los supervisores y jefes de área de que el acoso y el abuso está estrictamente prohibido y que los responsables de cometer dichas conductas serán sancionados. Como resultado del reporte de investigación del GMIES, el supervisor de línea (quien había sido identificado como alguien que acosaba sexualmente a los trabajadores) ha sido formalmente reprendido, seguido de un día de suspensión sin pago.</p> <p>Acción 2: la gerencia debe explicar a los supervisores y jefes de área que el abuso verbal y el acoso sexual son conductas de “cero tolerancia”. Después de recibir esta explicación, los supervisores y jefes de área se deben comprometer a evitar este tipo de comportamientos.</p> <p>Acción 3: la gerencia deberá reformular su política sobre prohibición de abuso y acoso, estableciendo que estas conductas son de “cero tolerancia.”</p> <p>Acción 4: la nueva política que prohíbe el acoso y el abuso en la fábrica se colocará en lugares visibles en distintas áreas de la empresa.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: de forma permanente.</p>

	<p>Acción 5: la gerencia deberá diseñar un mecanismo confidencial de queja para recibir casos de denuncias sobre acoso sexual.</p> <p>Acción 6: como una forma de complementar la acción anterior, la gerencia deberá diseñar un procedimiento para investigar y tramitar casos de denuncia sobre acoso sexual.</p> <p>Acción 7: la gerencia debe aplicar adecuadamente las normas disciplinarias en casos de abuso y acoso.</p>	
	<p>Acción 8: 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.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: dependerá de la programación que se logre acordar con la gerencia. Plazo máximo de 2 meses.</p>
<p>4. Temperatura excesiva en la planta de producción</p>	<p>Acción 1: la gerencia debe solicitar al MTPS la realización de un estudio sobre la temperatura en la planta.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: el mantenimiento del sistema de ventilación deberá hacerse de forma permanente.</p>
<p>5. Agua no apta para consumo humano</p>	<p>Acción 1: Basado en los resultados preliminares de la investigación del GMIES, la gerencia realizará pruebas de agua adicionales en la fábrica. Dos laboratorios han sido identificados para realizar pruebas de agua en las próximas semanas. En colaboración con el laboratorio, un plan para mejorar la potabilidad del agua será creado.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: el agua deberá someterse a análisis de forma permanente. De igual forma, el sistema de suministro debe estar bajo observación periódica y debe implementarse el mantenimiento preventivo necesario.</p>
<p>6. Violaciones al derecho a las</p>	<p>Acción 1: la gerencia debe elaborar una programación que incluya los períodos en que otorgarán las vacaciones (los 15</p>	<p>Inicio: acción de</p>



<p>vacaciones</p>	<p>días de descanso) y su respectivo pago (el salario ordinario de estos 15 días más el 30% adicional).</p> <p>Acción 2: la gerencia debe elaborar una política relativa los beneficios legales, que establezca de forma explícita, la forma en que tales beneficios serán otorgados.</p>	<p>implementación inmediata.</p> <p>Duración: de forma permanente.</p>
<p>7. Atrasos en pagos a la seguridad y previsión social</p>	<p>Acción 1: la gerencia debe elaborar un procedimiento de pago de las cotizaciones sociales y nombrar a la persona responsable de asegurarse que los pagos se hagan en tiempo.</p>	<p>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: de forma permanente.</p>
<p>8. Acciones complementarias</p>	<p>Acción 1: la gerencia debe informar a todos los supervisores y jefes de área que ningún despido se realizará sin la aprobación de las dueñas de la fábrica o del Gerente de Recursos Humanos.</p> <p>Acción 2: la gerencia debe solicitar a los supervisores de línea que lleven un control diario de la producción de los trabajadores.</p> <p>Acción 3: 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>Inicio: acción de implementación inmediata.</p> <p>Duración: de forma permanente.</p>



ANEXOS

27

1. Resultados del estudio de ingeniería
2. Resultados del análisis de agua

Resultados del estudio de ingeniería

Tabla 1. Metas teóricas versus meta actual en estilo mameluco*

OPERACIÓN	SAM** actual	Meta al 50%	Meta al 75%	Meta al 100%	Meta actual	
PEGAR CUELLO	0.1667	1,439	2,159	2,879	1,500	52%
PEGAR MANGAS	0.2667	899	1,349	1,799	750	42%
DECORAR MANGAS	0.25	960	1,440	1,920	750	39%
PRIMER CIERRE	0.15	1,600	2,400	3,200	1,500	47%
PEGAR PIERNA	0.0833	2,881	4,321	5,762	1,500	26%
SEGUNDO CIERRE	0.2332	1,029	1,543	2,058	1,500	73%
TAQUEAR	0.2666	900	1,350	1,800	750	42%
RUEDO DE MANGAS	0.2333	1,028	1,543	2,057	1,500	73%
PEGAR TALLA	0.15	1,600	2,400	3,200	1,500	47%
TOTAL	1.7998					

* Los tiempos están en decimas minutos

**Minutos Estándar Permitidos (por sus siglas en ingles)

Tabla 2. Metas teóricas versus meta actual en estilo T-shirt*

OPERACIÓN	SAM actual	Meta al 50%	Meta al 75%	Meta al 100%	META ACTUAL	
RUEDO DE MANGAS	0.25	960	1,440	1,920	700	36%
CERRAR CUELLO	0.0833	2,881	4,321	5,762	1,400	24%
CERRAR HOMBROS	0.2833	847	1,270	1,694	1,400	83%
PEGAR CUELLO	0.25	960	1,440	1,920	1,400	73%
TAPACOSTURA	0.2	1,200	1,800	2,400	1,400	58%



PEGAR MANGAS	0.4167	575	863	1,151	700	61%
CIERRE DE LATERALES	0.75	320	480	640	467	73%
RUEDO A FALDA	0.2	1,200	1,800	2,400	1,400	58%
TOTALES	2.4333					

* Los tiempos están en decimas minutos

Resultados del análisis de agua



Laboratorio de Servicios de Química Agrícola

Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (UCA)
 Apdo. Postal (01) 168, Tel.: 2210-6600 (1009), Fax: 2210-6666
 Boulevard Los Próceres, San Salvador, El Salvador, C.A.

Informe AMB-141111-01

INFORME DE RESULTADOS

San Salvador, 14 de Noviembre del 2011.

Señores:
Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador
 Presente

Attn. [REDACTED]

Estimados Señores:

Seguidamente, les informamos sobre los resultados obtenidos en los análisis realizados a dos muestras de **Agua Potable**, por ustedes proporcionada a este laboratorio el día 03 de Noviembre de 2011:

MUESTRAS	IDENTIFICACIÓN DE LAS MUESTRAS, DADA POR EL LABORATORIO	IDENTIFICACIÓN DE LAS MUESTRAS, DADA POR EL CLIENTE	CONDICIONES DE RECEPCIÓN DE LAS MUESTRAS
1	AMB-031111-01	CISTERNA	Bote de vidrio color ámbar previamente esterilizado.
2	AMB-031111-02	FILTRADA	Bote de vidrio color ámbar previamente esterilizado.

Resultados:

ANÁLISIS	CISTERNA	FILTRADA	NORMA SALVADOREÑA OBLIGATORIA NSO13.07.01:04
Recuento total de bacterias (UFC /mL)	24	35	Menos de 100
Coliformes totales (NMP /100mL)	20	20	Menos de 1.1
Coliformes fecales (NMP /100mL)	20	20	Menos de 1.1
<i>Escherichia coli</i> (UFC /mL)	8	17	Menos de 1

Método de análisis: APHA-AWWWA-WEF
 UFC. Unidades Formadoras de Colonia

Sin otro particular, nos despedimos de ustedes
 Atentamente

Lic. Claudia Alfaro
 Encargada del Área de Microbiología



Karen Urquilla
 Analista Microbiológica

Cualquier reclamo se atenderá en los próximos 8 días hábiles Informe AMB 141111-01
 El laboratorio no se hace responsable de la confidencialidad de los resultados enviados vía FAX
 Este informe no puede ser reproducido en forma parcial, solamente de forma total