

REPORTE RESUMÉN

QUEJA DE TERCEROS; L.D. (El Salvador)

20 diciembre 2017



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

El 14 de diciembre de 2016, Fair Labor Association (FLA) recibió una Queja de Terceros presentada por la Federación Sindical de El Salvador (FESS) (en lo sucesivo el querellante) con respecto a la fábrica L.D. El Salvador S.A. de C.V. (en lo sucesivo L.D. o la fábrica). El querellante alegaba una serie de violaciones del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA en L.D. con respecto a la libertad de asociación, seguridad y salud ocupacional, horas de trabajo y compensación. L.D. produce camisas de algodón/poliéster para hombres y niños Izod y Van Heusen para el licenciatario de PVH, Global Brands Group Youth and Men's (anteriormente Fishman & Tobin Apparel y Kids Headquarters). PVH es una Compañía Participante de la FLA y en el momento de la queja Kids Headquarters era un Licenciatario Categoría B de la FLA.

La FLA informó a PVH que la queja se había recibido y avanzado al Paso 2 del proceso de Queja de Terceros. De acuerdo al Paso 2, la compañía afiliada cuenta con 45 días para investigar los alegatos y presentar un reporte a la FLA con la evaluación y posibles pasos de remediación. De manera alternativa, la compañía afiliada puede renunciar a la evaluación de la compañía y avanzar el caso al Paso 3, en el cual la FLA identifica a un tercero independiente para llevar a cabo una investigación. PVH decidió realizar su propia investigación.

EVALUACIÓN DE PVH

La investigación de los alegatos

incorporados en la Queja de Terceros se llevó a cabo por un auditor independiente seleccionado por PVH. El auditor se reunió el 14 de marzo con el Secretario General de FESS, el querellante en este caso, para comprender mejor los alegatos abordados en la queja. El auditor también visitó la fábrica el 15 y 16 de marzo, llevando a cabo entrevistas con la alta gerencia y supervisores, entrevistas grupales con directivos sindicales y miembros del sindicato, entrevistas con los trabajadores y con el médico de la fábrica. Además, el auditor solicitó y recibió un amplio conjunto de documentos que incluyeron las políticas y procedimientos referentes a la libertad de asociación, resultados de las inspecciones realizadas por el Ministerio de Trabajo, minutas de las reuniones con los sindicatos, inventario de maquinaria y registros del mantenimiento e inspecciones de la maquinaria, descripción del programa de gestión para la reducción de riesgos laborales, registros de accidentes laborales, resultados de las elecciones de los miembros del comité de seguridad y salud ocupacional, registros de la capacitación en materia de seguridad y salud ocupacional, capacitación a supervisores sobre el trato correcto de trabajadores y otros temas. Finalmente, el auditor hizo un recorrido por la fábrica y las principales áreas de producción (almacén de materia prima, corte, costura, planchado, empaque y almacén de embarque) así como los baños, taller mecánico, cuarto de calderas y clínica.

Los principales hallazgos de la evaluación fueron los siguientes:

1. Libertad de Asociación: A la fecha de la visita, coexistían tres sindicatos en L.D.: (a) el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de Algodón, Sintéticos, Acabados Textiles, Similares y Conexos (STITAS), afiliado a la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), formado en L.D. en octubre 2009; (b) el Sindicato de la Industria Textil Salvadoreña (SITS), un sindicato independiente no afiliado a una federación, formado en la fábrica en el 2009; y (c) el Sindicato de la Industria Textil, Similares y Conexos de El Salvador (SITSCES), afiliado a FESS, creado en agosto de 2016. Aunque el auditor no encontró evidencia que respaldara los alegatos de discriminación en contra de los miembros de sindicatos ni de trato preferencial de algunos sindicatos sobre otros, el auditor sí determinó que la relación entre la gerencia y los directivos de SITSCES era menos fluida que con los otros sindicatos, en gran parte porque SITSCES no había concluido el proceso de registro del sindicato. Además, el evaluador encontró que los procedimientos de libertad de asociación de la fábrica están incompletos, ya que carecen de importantes elementos para la gestión de relaciones laborales, por ejemplo los canales para la comunicación entre la gerencia y los trabajadores, pasos para prevenir la violencia y discriminación anti-sindical, pasos para garantizar que los representantes de los trabajadores tengan la infraestructura necesaria para el ejercicio adecuado de sus funciones, y la orientación sobre como abordar conflictos colectivos, como las huelgas, paros y lentitud de trabajo así como reglas generales sobre la resolución de disputas.

2. Horas de trabajo/descansos durante la jornada laboral: El evaluador encontró que

el horario de trabajo actual de la fábrica de 42.45 horas por semana cumple con las disposiciones legales de El Salvador, que dice que la jornada semanal de trabajo no debe exceder 44 horas por semana, sin incluir el tiempo extraordinario. La ley nacional no establece el número ni la duración de los descansos durante la jornada laboral, excepto la hora de almuerzo que es obligatoria y debe tener una duración de por lo menos 30 minutos. Dicho esto, el auditor observó varias tareas que requieren movimientos repetitivos (por ejemplo, planchado) o que requieren que los trabajadores estén de pie o sentados por periodos largos de tiempo (por ejemplo, costura, corte, control de calidad) que pudieran implicar un riesgo ergonómico para los trabajadores. Por lo tanto, aunque el evaluador no determinó que la fábrica incumplía con la ley sobre los descansos, sí señaló que el hecho de que la evaluación sobre el riesgo ocupacional de la fábrica no incluye los descansos es una importante omisión que debe ser abordada.

3. Reducción de salario por utilizar las incapacidades médicas: La ley nacional (Artículo 24 del Reglamento para la Implementación del Régimen de Seguridad Social) establece el derecho de los trabajadores a la compensación por el Instituto Salvadoreño para la Seguridad Social (ISSS) por el tiempo no trabajado por incapacidad médica de más de tres días. Si bien la ley nacional no requiere a los empleadores asumir la responsabilidad de pagar los salarios de los trabajadores durante los primeros tres días de incapacidad médica, el Ministerio de Trabajo, en una resolución emitida en diciembre de 2013, sobre un caso de L.D. y tres otras fábricas de la industria textil en El Salvador, establece el compromiso de pagar los salarios de los trabajadores

por los primeros tres días de incapacidad médica. La conclusión del auditor es que la antes mencionada resolución del Ministerio de Trabajo tiene fuerza de ley y su implementación no es opcional para la gerencia de L.D.

4. Falta de sala de lactancia: El auditor concluyó, basado en el testimonio de trabajadores y una inspección visual, que la fábrica no cumple los requerimientos legales de contar con una sala de lactancia y equipamiento para almacenar la leche materna.

5. Falta de un comité de seguridad y salud ocupacional funcional: La fábrica cuenta con un comité de seguridad y salud ocupacional que cumple con la mayoría de los requerimientos legales; y cuenta con representación de dos de los sindicatos de L.D., pero no del tercero (SITSCES). El auditor concluyó que los miembros del comité de seguridad y salud ocupacional no participan en la implementación del Programa de Gestión de la Prevención de Riesgos Ocupacionales, requerido por la Ley General de Prevención de Riesgos.

6. Deficiencias en la iluminación/ventilación: Aunque la fábrica ha abordado todos los asuntos referentes a la iluminación/ventilación planteados en una inspección del Ministerio de Trabajo en septiembre de 2015, las áreas examinadas

para la inspección de iluminación/ventilación no incluyó las líneas de producción de costura, que es la principal actividad en L.D.

7. Mantenimiento de la maquinaria: El “Programa de Mantenimiento Preventivo de Maquinaria y Equipo Utilizados en el Proceso de Producción” de la fábrica carece de ciertos elementos, -- personal responsable de ciertas actividades de mantenimiento, frecuencia y tipo de mantenimiento requerido, lista de dispositivos de seguridad y guardas para cada maquina. El auditor señaló que la carga de trabajo de los ocho mecánicos es excesiva.

8. Incumplimiento en reportar los accidentes de trabajo al Ministerio de Trabajo: El auditor no encontró evidencia que corrobore el alegato de que L.D. no cumplía el requerimiento de reportar los accidentes de trabajo al Ministerio de Trabajo.

9. Falta de mantenimiento a los baños: El auditor no encontró evidencia que corrobore los alegatos de que a los baños les faltaba mantenimiento (limpieza). El auditor si encontró evidencia de que existen problemas con la distribución del papel sanitario para el uso de los trabajadores.

RECOMENDACIONES Y PLAN DE REMEDIACIÓN

El auditor realizó una serie de recomendaciones para abordar los hallazgos. La gerencia de L.D., en conjunto con PVH y su licenciatario Global Brands Group Youth and Men’s (anteriormente Fishman & Tobin Apparel y Kids Headquarters), desarrollaron el siguiente plan de remediación:

Recomendación #1	Mejorar los procedimientos de la fábrica sobre la libertad de asociación incluyendo (a) canales de comunicación entre la gerencia y sindicatos; (b) pasos para prevenir la violencia y discriminación
-------------------------	---

Recomendación #1 (continuado)	anti-sindical; (c) garantizar que los representantes de los trabajadores cuenten con las instalaciones necesarias para el adecuado ejercicio de sus funciones; y (d) brindar orientación sobre como manejar los conflictos colectivos, incluyendo huelgas, paros y lentitud de trabajo y las reglas generales sobre la resolución de disputas.
Plan de Acción Correctiva	La fábrica contratará a un experto laboral salvadoreño para que revise y mejore los procedimientos de libertad de asociación de la empresa siguiendo las recomendaciones del auditor.
Estado de las Acciones Correctivas	Completado. Del 11 al 12 de septiembre de 2017, PVH realizó una auditoria en la fábrica. Se verificó que la experta laboral salvadoreña, Ena Núñez, fue contratada por la fábrica. Ella ejecutó el plan aprobado para mejorar los procedimientos de libertad de asociación al incluir (a) canales de comunicación entre la gerencia y sindicatos; (b) pasos para prevenir la violencia y discriminación anti-sindical; (c) lenguaje que garantiza que los representantes de los trabajadores cuenten con las instalaciones necesarias para el adecuado ejercicio de sus funciones; y (d) brindar orientación sobre como manejar los conflictos colectivos, incluyendo huelgas, paros y lentitud de trabajo y las reglas generales sobre la resolución de disputas durante el período del 31 de Mayo al 30 Junio. La consultora presentó una recapitulación de la ejecución del plan el 1 de Julio de 2017.

Recomendación #2	Proveer comunicaciones regulares y continuas y capacitaciones a trabajadores, gerentes y supervisores sobre las relaciones industriales y la libertad de asociación, incluyendo el recién redactado procedimiento de libertad de asociación para evitar el riesgo de violaciones sobre la libertad de asociación.
Plan de Acción Correctiva	La gerencia contratará a un tercero para que imparta capacitación sobre los procedimientos revisados de libertad de asociación de la fábrica para gerentes, supervisores y el cinco por ciento de la fuerza de trabajo..
Estado de las Acciones Correctivas	En proceso. Las capacitaciones sobre libertad de asociación fueron realizadas por la consultora Ena Núñez en las siguientes fechas y para las siguientes audiencias: 2 de junio de 2017 -- STITAS & SITSCES 5 de junio de 2017 -- SITS 5 de junio de 2017 -- Gerentes y supervisores en tres grupos 8 de junio de 2017 -- 5% de los trabajadores en grupos GBG se asegurará que dentro un período de un año, las capacitaciones sobre libertad de asociación se extiendan al 100 por ciento de los trabajadores.

Recomendación #3	Participar en un diálogo continuo con el sindicato SITSCES y sus representantes, sin tomar en cuenta si se ha logrado el reconocimiento legal del sindicato.
-------------------------	--

Plan de Acción Correctiva	Con la intervención de un tercero L.D. and SITSCES entablarán un diálogo.
Estado de las Acciones Correctivas	Completado. De acuerdo con la gerencia y los representantes de SITSCES, este último sindicato ha concluido con el proceso de registro y está oficialmente reconocido por la fábrica. SITSCES ha participado, así como lo hicieron los otros dos sindicatos, en el proceso de consultas y capacitaciones. Los tres sindicatos y la gerencia acordaron participar individualmente en las reuniones mensuales con la gerencia, en las cuales pueden presentar sus peticiones y discutir posibles acciones y, la gerencia tiene la oportunidad de comunicarse con ellos sobre los planes y preocupaciones de la compañía. La gerencia ofreció salas de conferencias a los sindicatos para sus reuniones. Además, la gerencia instaló tres tableros de anuncios (uno por sindicato) accesibles para todos los trabajadores, para que los sindicatos puedan exhibir sus comunicaciones. SITSCES ya está usando uno y, ha publicado los avances que hicieron con la gerencia en las últimas semanas con la ayuda de los compradores: instalación de nuevos dispensadores de agua, aceptación por la fábrica de boletas firmadas por el Instituto del Seguro Social como tiempo de asistencia (para que los trabajadores no tengan deducciones de tiempo de trabajo cuando necesitan ir al médico o llevar a sus hijos al médico/hospital), acuerdo de la gerencia para emitir cartas a petición de los trabajadores a los bancos en apoyo de la solicitud de préstamos de los trabajadores e instalación de una sala de lactancia. Los representantes de SITSCES confirmaron que la gerencia y el sindicato están celebrando reuniones mensuales.

Recomendación #4	Llevar a cabo un análisis del riesgo ergonómico de todas las posiciones de trabajo de la fábrica, preferiblemente por un tercero independiente, e implementar medidas de control para controlar los riesgos ergonómicos basados en el análisis de riesgos.
Plan de Acción Correctiva	La fábrica contrató a un experto externo, PRLM S.A de C.V., para llevar a cabo un análisis de riesgo ergonómico. El análisis se realizó el 30 de mayo y se evaluaron 23 puestos de trabajo. La conclusión del análisis fue que “L.D. El Salvador S.A. de C.V. mantiene un alto nivel ergonómico para su fuerza laboral, cuidando su salud y su bienestar laboral”. Sin embargo, el auditor recomendó implementar cambios menores en las estaciones de trabajo para algunos trabajadores, que la fábrica ha implementado.
Estado de las Acciones Correctivas	Completado.
Recomendación #5	Implementar la práctica de pagar a los trabajadores los primeros tres días de ausencia con incapacidad médica.
Plan de Acción Correctiva	La gerencia ha impugnado la resolución del Ministerio de Trabajo y no ha aceptado voluntariamente pagar los salarios de los trabajadores durante los primeros tres días de ausencia médica. La fábrica ha solicitado una opinión del Ministerio de Trabajo sobre el caso.

Estado de las Acciones Correctivas	En Proceso. El representante legal de la fábrica ha solicitado al Ministerio de Trabajo una interpretación y resolución sobre este tema, ya que la fábrica considera que hay falta de claridad en el tema de pago de trabajadores que gozan de licencia médica.
---	--

Recomendación #6	Evaluar las opciones para la instalación de una sala de lactancia en la fábrica. Las opciones que deben ser consideradas incluyen construir y equipar un cuarto dentro de la fábrica o colaborar con las fábricas cercanas de la misma zona franca para construir dichas instalaciones.
Plan de Acción Correctiva	Desde mayo de 2017, L.D. ha instalado dentro de la fábrica una sala de lactancia equipada con equipos de refrigeración y bajo la supervisión del médico de la fábrica. La fábrica también ha informado a las trabajadoras de esta instalación y ha tomado medidas para garantizar que todas las mujeres que regresan de la licencia de maternidad puedan utilizarla.
Estado de las Acciones Correctivas	Completado.

Recomendación #7	Invitar a un directivo del sindicato SITSCES para participar en el comité de seguridad y salud ocupacional, inclusive en las reuniones mensuales del comité.
Plan de Acción Correctiva	El Gerente de Recursos Humanos solicitó al Ministerio de Trabajo una certificación para determinar cuál de los sindicatos que coexisten en la fábrica tiene la afiliación sindical mayoritaria. El Ministerio de Trabajo respondió indicando que STITAS tiene una mayoría de trabajadores afiliados a L.D. De acuerdo con el marco legal de El Salvador, sólo el sindicato con el mayor número de afiliados en la fábrica podría nombrar a un delegado para formar parte del Comité de Salud y Seguridad. En junio, STITAS nombró a su representante ante el Comité.
Estado de las Acciones Correctivas	Completado.

Recomendación #8	Proveer una capacitación dirigida a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la fábrica para ampliar su conocimiento sobre los asuntos de seguridad y salud ocupacional y mejorar su contribución al trabajo del Comité.
Plan de Acción Correctiva	En junio, L.D. comenzó a capacitar a todos los miembros del Comité Seguridad y Salud Ocupacional, de acuerdo con los requisitos legales nacionales y las recomendaciones del auditor.
Estado de las Acciones Correctivas	Completado. L.D. El Salvador completó la capacitación de los 10 miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional el 14 de julio de 2017.

Recomendación #9	Commission a ventilation/temperature assessment by a third party or request a new inspection by the Ministry of Labor to assess whether ventilation and temperature are adequate for workers in the sewing lines.
-------------------------	---

Plan de Acción Correctiva	On June 6, in response to a request from the factory, the Ministry of Labor conducted a new ventilation/temperature assessment. The factory and the brand have committed to implement and follow up all the recommendations from the assessment.
Estado de las Acciones Correctivas	In Progress. On June 26, the Ministry of Labor issued its report on illumination, ventilation, ambient temperature and noise at the factory's work areas. The factory has received the report and is working on making adjustments to comply with the findings from the Ministry of Labor. In the near future, Ministry of Labor inspectors will return to the factory to conduct an unannounced visit to verify compliance.

Recomendación #10	Desarrollar un programa de mantenimiento de maquinaria integral que indica: (a) el personal responsable del mantenimiento de maquinaria específica; (b) frecuencia y tipo de mantenimiento requerido por cada maquina; (c) procedimientos de seguridad que deben ser utilizados por el personal encargados del mantenimiento; (d) lista de guardas y demás equipo de seguridad requeridos por cada maquina; (e) requerimientos de documentación del mantenimiento de la maquinaria; y (f) mecanismos para evaluar la efectividad del programa de mantenimiento de maquinaria.
Plan de Acción Correctiva	L.D. ha desarrollado un nuevo programa de mantenimiento de maquinaria que aborda los problemas planteados por el auditor y también ha capacitado a los trabajadores del departamento de mantenimiento sobre los nuevos requisitos.
Estado de las Acciones Correctivas	Completado.

Recomendación #11	En la medida que las condiciones económicas lo permitan, considerar aumentar el número de mecánicos en la fábrica.
Plan de Acción Correctiva	Basado en un análisis interno, la fábrica decidió contratar un mecánico adicional para el departamento de mantenimiento. El nuevo empleado comenzó a trabajar el 12 de junio.
Estado de las Acciones Correctivas	Completado.

Recomendación #12	Mejorar el mantenimiento de registros sobre el mantenimiento de maquinas y proporcionar el EPP apropiado a los mecánicos.
Plan de Acción Correctiva	La fábrica ha comprado y distribuido EPP a los trabajadores de acuerdo con las recomendaciones del auditor y también ha desarrollado un sistema de control para mejorar la distribución de EPP en el departamento de mantenimiento de maquinaria.
Estado de las Acciones Correctivas	Completado. L.D. desarrolló un registro para el mantenimiento preventivo de maquinaria, estableciendo actividades en fechas determinadas para mecánicos. Todo el trabajo completado se verifica en el cronograma.

Recomendación #13	Revisar el sistema para la entrega de papel sanitario para garantizar que los trabajadores tengan acceso sin restricciones al papel sanitario en todo momento.
Plan de Acción Correctiva	La fábrica modificó la distribución del papel higiénico para asegurarse de que esté disponible en todo momento en los baños. Además, a una persona se le ha hecho responsable de preparar paquetes de papel higiénico y colocarlos en una caja para el uso de los trabajadores. La fábrica también ha publicado un memorándum cerca de los baños que indica que el papel higiénico estará disponible en todo momento.
Estado de las Acciones Correctivas	Completado.

Recomendación #14	Consultar con los sindicatos y trabajadores sobre cualquier tema que surja de la implementación de las acciones correctivas.
Plan de Acción Correctiva	La fábrica está llevando un registro de todas las reuniones entre los representantes de la gerencia y los sindicatos y de los acuerdos alcanzados en la implementación de las acciones correctivas. La fábrica se ha comprometido a actualizar los acuerdos con los sindicatos para su conocimiento y también con el propósito de futuras consultas y/o comentarios.
Estado de las Acciones Correctivas	En Proceso. L.D. tenía un enfoque inmediato en los problemas de los puntos 1, 2 y 3 del Plan de Acción Correctiva, que eran prioridades de la FLA. Según la última evaluación en la fábrica, la comunicación entre la gerencia y todos los sindicatos ahora es igual. GBG incentivará a L.D. El Salvador para una comunicación continua.

CONCLUSIÓN DE LA FLA Y PRÓXIMOS PASOS

El plan de remediación desarrollado por la gerencia de L.D. en conjunto con PVH y su licenciatario Global Brands Group Youth and Men's (anteriormente Fishman & Tobin Apparel y Kids Headquarters) es integral y aborda todos los principales hallazgos y recomendaciones del auditor. Varios de los componentes del plan de remediación están avanzados en su implementación, entre ellos la mejora de las políticas y procedimientos sobre la libertad de asociación guiada por un experto externo de distinguida reputación; capacitación de trabajadores, gerentes y supervisores sobre la libertad de asociación, comunicaciones y relaciones industriales; construcción de una

sala de lactancia para madres equipada con equipo de refrigeración y supervisada por el médico de la fábrica; y la contratación de expertos independientes para realizar un análisis del riesgo ergonómico de todas las posiciones de trabajo.

La FLA insta a PVH y su licenciatario Global Brands Group Youth and Men's (anteriormente Fishman & Tobin Apparel y Kids Headquarters) para monitorear de cerca la implementación del plan y mantener a la FLA informada del progreso. La FLA considera que esta Queja de Terceros está resuelta.