

REPORTE FINAL

Queja de Terceros; Westtex (El Salvador)

22 agosto 2017



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

El 14 de diciembre de 2016, Fair Labor Association (FLA) recibió una Queja de Terceros presentada por el Sindicato de la Industria Textil Salvadoreña (SITS) alegando violaciones del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA en la fábrica Westtex Apparel, S.A. de C.V. (en lo sucesivo Westtex) en El Salvador. La compañía afiliada a la FLA, Fruit of the Loom, subcontractaba de Westtex a la fecha de la queja.

SITS alegó que un directivo sindical con la protección laboral del fuero sindical fue despedido injustificadamente, que el horario de trabajo no permite a los trabajadores tener suficiente tiempo para tomar sus alimentos, que las metas de producción son demasiado elevadas para que los trabajadores las alcancen dentro del horario normal de trabajo y que los gerentes abusan verbalmente de los trabajadores. Los alegatos aparentemente violaban las normas de cumplimiento del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA referentes a la libertad de asociación, horas de trabajo y acoso o abuso.

La FLA aceptó la queja en el Paso 2 del proceso de Queja de Terceros de tal manera que Fruit of the Loom contaría con un periodo de 45 días para llevar a cabo una evaluación e informar a la FLA sobre los hallazgos y acciones de remediación. De manera alternativa, Fruit of the Loom podría renunciar a su investigación interna y solicitar a la FLA la contratación de un experto independiente para llevar a cabo

la evaluación. Fruit of the Loom decidió realizar su propia investigación.

EVALUACIÓN REALIZADA POR FRUIT OF THE LOOM

El equipo de Fruit of the Loom llevó a cabo una investigación de la Queja de Terceros, visitando la planta en enero de 2017. Los hallazgos de la investigación fueron los siguientes:

1. La investigación realizada por el Gerente de RH de Westtex sobre los alegatos de que dos gerentes habrían utilizado lenguaje ofensivo en su trato con trabajadores resultó en acciones correctivas. Una supervisora al ser confrontada con los hallazgos que indicaron que se había comportado inapropiadamente renunció a su trabajo y dejó la compañía. El segundo supervisor fue amonestado por sus acciones inapropiadas y se le transfirió del área de empaque al almacén en un movimiento lateral.
2. La investigación de la gerencia, incluyendo las entrevistas con trabajadores de producción, no confirmaron los alegatos de que los trabajadores no contaban con suficiente tiempo para tomar sus alimentos. De igual manera, las entrevistas con los trabajadores no evidenciaron preocupación sobre la posibilidad de que los trabajadores puedan alcanzar las metas de producción dentro del horario normal de trabajo.

Se llevaron a cabo entrevistas por el personal de la fábrica acompañados de el Gerente de Relaciones Laborales y Recursos Humanos para Centroamérica y México de Fruit of the Loom. Con respecto al periodo de almuerzo, se llevaron a cabo entrevistas con un directivo sindical y otra trabajador en la cual aclararon que cuentan con 45 minutos para el almuerzo, en cumplimiento con el reglamento interno de la fábrica. Una visita a la cafetería confirmó que los trabajadores cuentan con un lugar limpio para tomar su almuerzo, en el cual pueden también comprar comida y bebidas (los alimentos son traídos por un proveedor desde una cafetería externa).

Los registros de nómina fueron revisados confirmando que la planta no había trabajado horas extraordinarias durante algunos meses y que además se habían logrado altos niveles de eficiencia, demostrando la capacidad de los trabajadores de alcanzar las metas de producción. Un directivo sindical que fue entrevistado durante la visita confirmó que no estaban trabajando tiempo extraordinario y que el tiempo extraordinario era completamente voluntario. Entrevistas con otros dos trabajadores proporcionaron confirmación sobre sus niveles de pago conforme a las metas de producción alcanzadas. El anuncio sobre el aumento al salario mínimo para el 2017 se realizó por la gerencia de la fábrica en conjunto con un directivo sindical.

3. Existen opiniones contradictorias sobre los hechos de la partida de un trabajador sindicalizado de la fábrica que pudiera haber contado con la protección laboral del fuero sindical. El querellante alegó que el trabajador

fue despedido en violación de la ley nacional que prohíbe el despido de un trabajador o trabajadora mientras cuente con fuero sindical así como del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA, Norma de Cumplimiento sobre la Libertad de Asociación FOA.7, sobre la Protección de los Representantes Sindicales.¹

El querellante presentó las minutas de la reunión de la Asamblea General del SITS realizada el 6 de noviembre de 2016 con el fin de cubrir las vacantes de varias posiciones del sindicato para el periodo 2016-2017. Uno de los miembros elegidos para cubrir una posición del sindicato fue Héctor Savier Pérez López, elegido al puesto de Secretario de Asuntos de la Juventud. Además el querellante presentó una solicitud formal presentada por SITS al Departamento de Organizaciones Sociales de El Salvador con fecha del 8 de noviembre de 2016 solicitando la emisión de credenciales a las personas elegidas como funcionarios del sindicato en la Asamblea General del 6 de noviembre. Finalmente el querellante presentó una copia de la credencial emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a Héctor Savier Pérez López el 1 de diciembre de 2016, indicando que ocupaba el cargo de Secretario de Asuntos Juveniles del periodo del 6 de noviembre de 2016 al 4 de julio de 2017.

1 La Norma de Cumplimiento FOA.7, establece que: “Los empleadores cumplirán con todas las disposiciones relevantes donde las leyes nacionales dan protección especial a los trabajadores y representantes de los trabajadores que participan en una actividad sindical en particular (como la formación de un sindicato) o a representantes de los trabajadores con un estatus en particular (como los fundadores de un sindicato o los funcionarios actuales del sindicato).”

La Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social llevó a cabo una inspección en Westtex el 2 de marzo de 2017 para verificar el despido de Héctor Savier Pérez López, ocurrido el 23 de noviembre de 2016. De acuerdo a la gerencia, el Sr. Pérez López contratado el 27 de octubre de 2016 como operador no cumplía con los requerimientos del empleo y por lo tanto fue despedido durante el periodo de prueba. La gerencia además argumentó que desconocía que el Sr. Pérez López era un directivo del sindicato a la fecha del despido ni que contaba con la protección laboral del fuero sindical. El reporte de la Inspección de Trabajo arrojó un resultado no concluyente con respecto a si el despido del trabajador era conforme a la ley nacional.²

Por otro lado, el Sr. Pérez López firmó un documento el 9 de marzo de 2017 ante Notario Público, en el cual afirmaba que renunció a su trabajo en Westtex el 23 de noviembre de 2016 y no presentaba reclamo por el impago de salarios, vacaciones, aguinaldo, tiempo extraordinario o cualquier otra consideración. Entendemos que la dirigencia del sindicato no apoyaba la decisión de la renuncia del trabajador.

El último pago realizado al Sr. Pérez López fue por la última semana que trabajó. Se le depositó a su cuenta

² El equipo de la FLA se comunicó directamente con el Departamento de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo para solicitar la aclaración del reporte como resultado de la inspección del 2 de marzo de 2017. La comunicación del Departamento de Inspección de Trabajo con fecha del 27 de marzo, reiteró los argumentos no concluyentes que se incluyeron en dicho reporte de inspección.

bancaria ya que a la fecha de su despido no lo aceptó. Durante la última reunión con el abogado de la fábrica, firmó un “finiquito” de renuncia, estableciendo que no tenía reclamo alguno en contra de la compañía. Por estos motivos, no hubo pagos adicionales pendientes de realizarle al trabajador.

CONCLUSIÓN Y PRÓXIMOS PASOS

La investigación realizada por Fruit of the Loom confirmó los alegatos del comportamiento abusivo de los supervisores que fue corregido por la fábrica. La investigación no confirmó el incumplimiento con respecto a los alegatos del tiempo insuficiente para que los trabajadores tomen sus alimentos durante el almuerzo y las metas de producción excesivamente elevadas.

Con respecto a alegación de violación a la libertad de asociación del trabajador despedido quien contaba con la protección laboral del fuero sindical, los hallazgos de la inspección del Ministerio de Trabajo resultaron no concluyentes y además el reclamo se tornó irrelevante por la renuncia del trabajador. Por lo tanto, la FLA considera terminada la actual Queja de Terceros

La FLA insta a Fruit of the Loom a trabajar con Westtex para continuar desarrollando las políticas y procedimientos de la empresa que gobiernan el hostigamiento y abuso y el sistema de quejas, asegurando que son consistentes con las Normas de Cumplimiento de la FLA y además; capacitar a sus gerentes, supervisores y trabajadores en tales procedimientos para garantizar un lugar de trabajo libre de estas prácticas que afectan negativamente a los trabajadores.