

Reporte Resumen:

Queja de Terceros; Apple Tree El Salvador S. A.

31 enero 2017



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

El 8 de agosto de 2015, Fair Labor Association (FLA) aceptó para su evaluación una Queja de Terceros presentada por un representante del Sindicato Salvadoreño de Industrias Textiles y Similares (SSINT), un sindicato en proceso de registro legal a la fecha que se interpuso la queja. La intención era que el SSINT se conformara como un sindicato de industria por trabajadores de las fábricas Apple Tree S.A. de C.V. y F&D S.A. de C.V., y se afiliara a la Federación FUERSA (Federación de Unidad de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador).

La queja alegaba que la fábrica Apple Tree El Salvador S.A. (en lo sucesivo “Apple Tree”) violó el derecho a la libertad de asociación de una trabajadora que fue despedida por la fábrica a pesar de gozar de la protección del fuero sindical otorgado por la ley nacional a los fundadores de un sindicato. Los alegatos parecían violar la Norma de Cumplimiento de Libertad de Asociación FOA.5, Discriminación Anti-Sindical/Despido, otras Pérdidas de Derechos y Uso de Listas Negras. Las compañías afiliadas a la FLA, Dallas Cowboys Merchandising, Ltd., Delta Apparel y VF Corporation se suministraban de esta fábrica a la fecha de la supuesta violación.

La FLA aceptó el caso para su evaluación, informando a las tres compañías afiliadas sobre la acción y avanzó el caso al Paso 2. De acuerdo con el Paso 2, las Compañías Participantes o Licenciarios de Colegio

o Universidad cuenta con 45 días para investigar el supuesto incumplimiento internamente e informar a la FLA. Por otro lado, la compañía o compañías afiliadas pueden renunciar a la investigación interna y permitir a la FLA avanzar el caso al Paso 3, contratando a un experto o monitor independiente para realizar una investigación.

Reporte del Investigador Independiente

La FLA designó a Jessica Vásquez, Gerente de Relacionamiento con Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) para las Américas basada en Guatemala, para realizar una investigación independiente. Los términos de referencia para la investigación incluyeron:

1. Investigar las razones y condiciones alrededor del despido de la fundadora del sindicato SSINT.
2. Revisar el procedimiento seguido por la gerencia de Apple Tree con respecto a la terminación de la relación laboral de la fundadora de SSINT. Documentar si el procedimiento seguido en el caso de la trabajadora en cuestión sigue el patrón de otras terminaciones de empleo de Apple Tree.
3. Revisar la documentación emitida por el Ministerio de Trabajo (por ejemplo, documentos relacionados al registro del

sindicato) pertinentes al caso.

La investigadora realizó su trabajo del 1 al 3 de septiembre de 2015. Dentro de Apple Tree, ubicada en la Zona Franca San Marcos, entrevistó a trabajadores y representantes de la gerencia y llevó a cabo una inspección visual de las instalaciones. Ella entrevistó a las siguientes personas: 10 trabajadores de diferentes departamentos; 4 miembros de organizaciones laborales presentes en Apple Tree; 2 supervisores; y representantes de la gerencia de Apple Tree. Fuera de Apple Tree, entrevistó a la trabajadora despedida así como representantes de la Federación FUERSA, del sindicato SSINT y del Ministerio de Trabajo. También revisó la documentación oficial del Ministerio de Trabajo y documentación interna de la fábrica, como las políticas y procedimientos de Recursos Humanos.

Resumen de los Hallazgos y Recomendaciones

Los hallazgos importantes del reporte de la investigadora incluyeron:¹

1. Razones y condiciones de la terminación de la relación laboral de la fundadora de SSINT. La investigadora encontró varios indicios que apuntaban al despido por la gerencia de la fundadora de SSINT. Además se le presentó a la investigadora una carta de renuncia firmada por la fundadora de SSINT. A la fecha de la investigación, la autenticidad

¹ El reporte completo de la investigación, en inglés y español, está disponible en <http://www.fairlabor.org/report/apple-tree-el-salvador-sa>

de la firma estaba en disputa y era la base de una demanda interpuesta por la trabajadora.

2. Políticas y procedimientos dentro de Apple Tree para tratar los procedimientos de terminaciones particularmente el procedimiento seguido en el caso de la fundadora de SSINT. La investigadora encontró que Apple Tree carece de políticas y procedimientos que establecen los criterios legales, pasos del procedimiento y responsabilidades para las terminaciones de contrato de los trabajadores, ya sea por renuncia o despido.

3. Estado de la trabajadora despedida dentro del recién formado sindicato SSINT. La investigadora documentó que se le informó a Apple Tree por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que la trabajadora era miembro fundador del SSINT un día antes de la terminación de empleo del trabajador.

Evaluación de la FLA

La investigación y remediación de los alegatos de violación de la libertad de asociación planteadas por la Queja de Terceros resultaron ser muy complejas. La cuestión sumamente crítica de si ocurrió una violación a la libertad de asociación giró alrededor de la forma en la cual ocurrió el despido: la trabajadora afectada y representantes del sindicato insistieron que el despido era motivado por discriminación anti-sindical, mientras que la gerencia de la fábrica presentó documentación que justificaba la posición de que la trabajadora había renunciado voluntariamente y que por lo tanto no

existió una violación a la libertad de asociación. La trabajadora inicialmente impugnó la autenticidad de la firma en el documento de renuncia, pero en diciembre de 2016 retiró la impugnación legal, tornando la cuestión principal de libertad de asociación planteada en la queja nula.

Sin embargo, existen algunos hallazgos de la investigadora relacionados que requieren una remediación inmediata por parte de la fábrica y las marcas. Particularmente: (1) una revisión de las políticas y procedimientos de la fábrica sobre la terminación de empleo y la libertad de asociación para garantizar que sean coherentes con las leyes nacionales, normas de la FLA y los códigos de conducta de los compradores; y (2) capacitar continuamente a los trabajadores, supervisores, mandos medios y superiores de la gerencia sobre la libertad de asociación.

Plan de Remediación Propuesto

1. La fábrica deberá revisar sus políticas y procedimientos sobre la terminación de empleo y libertad de asociación para que cumplan con las leyes nacionales, las normas de la FLA y los códigos de conducta de los compradores. Si existe un conflicto entre los diversos estándares, deberá aplicarse el estándar más exigente (Completo.)

2. La fábrica deberá proporcionar entrenamiento a trabajadores, supervisores y a la gerencia sobre las políticas y procedimientos modificados y deberá incorporar esta capacitación a un programa continuo de capacitaciones de repaso a empleados existentes y nuevos empleados. (Completo.)

3. La fábrica deberá incorporar a su capacitación una medida de su efectividad (por ejemplo, retención, comprensión) y utilizar el aprendizaje para guiar las mejoras a las futuras capacitaciones. (Completo.)

Recomendaciones de la FLA y Próximos Pasos

Dado que la cuestión central de la queja ha sido desestimada, la FLA considera la Queja de Terceros como un caso cerrado. La FLA recomienda que Dallas Cowboys Merchandising, Ltd., Delta Apparel y VF Corporation periódicamente revisen la implementación del plan de remediación para garantizar que los referidos cambios a las políticas y procedimientos de terminaciones de empleo y libertad de asociación se hagan y apliquen; y que los trabajadores, supervisores y gerentes reciban capacitación sobre los nuevos procedimientos.