



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

INFORME FINAL

EVALUACION INDEPENDIENTE

EN

TEXTILES OPICO, S.A. de C.V

San Juan de Opico, La Libertad

El Salvador

15 al 17 de mayo 2013

EVALUACION INDEPENDIENTE TEXTILES OPICO, S.A. de C.V.

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE

La Fair Labor Association –FLA- solicitó a Coverco realizar una investigación independiente basada en una solicitud de la fábrica afiliada a FLA como Supliador Participante (PS) por sus siglas en Inglés, Textiles Opico, S.A. de C.V. –TEXOPS- por despidos de trabajadores posiblemente vinculados a la formación de un sindicato en esa fábrica, ubicada en San Juan Opico, El Salvador.

AREAS A INVESTIGAR

De acuerdo a los Términos de Referencia se investigó el entorno en el que los trabajadores de TEXOPS pueden asociarse libremente para formar un sindicato de su elección; específicamente, el investigador evaluó, entre otras cosas, los siguientes alegatos:

1. El despido de trabajadores como represalia por actividades sindicales o posible afiliación a un sindicato;
2. Coerción hacia los trabajadores para firmar peticiones anti-sindicales; sugiriendo que un cierre potencial de la fábrica existiría si se formaba un sindicato;
3. Presión de la gerencia a trabajar tiempo extraordinario sin pago; bajo el supuesto de compensar las horas “perdidas” por el cierre de la antigua compañía, y
4. Alegatos de trabajo infantil y el programa de aprendizaje dirigido por la gerencia en donde niños tan jóvenes como 14 años trabajan en las líneas de producción en jornadas regulares.

El investigador también analizó los alegatos e informes públicos que surgieron por otros actores locales - durante el periodo de la investigación-.

METODOLOGIA

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

La metodología utilizada por Coverco tuvo dos fases: **Entrevistas**, se realizaron 42 con los actores internos y externos, las entrevistas internas fueron a personal administrativo y de producción (operarios); y actores externos. **Revisión de Registros laborales** de archivos de personal no activo despedidos la semana del 23 de marzo, documentación de las políticas de gestión, y proyecto Garrobo.

Entrevistas

La investigación inició el miércoles 15 de mayo con entrevistas a actores claves internos y externos; y concluyó el viernes 17 de mayo. El miércoles 15 se realizó la reunión inicial con el Presidente de la empresa, Gerente de Recursos Humanos y Asesor de Cumplimiento. Los días 16 y 17 se planificaron las entrevistas a trabajadores activos seleccionados de diferentes áreas de producción; en base al género, antigüedad y puestos de trabajo.

Se realizaron 32 entrevistas a personal de la administración, mandos medios, supervisores y trabajadores; incluyendo miembros del Comité de Comunicación –CC-.

Además, se efectuaron con actores claves externos, 10 entrevistas que incluyó un trabajador despedido la semana del 23 de abril, directivos del Sindicato de Trabajadoras, Trabajadores, Sastres, Costureras y Similares –SITRASACOSI-, Centro de Estudio y Apoyo Laboral –CEAL-; y dos funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, -MINTRAB-, con esta Institución del Estado, el objetivo fue obtener evidencias, información y conocimiento vinculados a este caso.

El viernes 17 de mayo se llevó a cabo una reunión de cierre donde participó por medio de videoconferencia, el Presidente de la empresa, también estuvieron presentes la Gerente de Recursos Humanos, Asesor de Cumplimiento y dos Representantes de FLA.

Revisión de registros laborales

Se solicitaron a la Administración los siguientes documentos:

1. Políticas de Gestión: Políticas y procedimientos de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva, No Discriminación y Medidas Disciplinarias.
2. Código de Conducta de la Compañía.
3. Reglamento Interior de Trabajo.
4. Registros y contenidos de la inducción y capacitación.
5. Registros de ingresos y egresos de los años 2011, 2012 hasta abril 2013.
6. Expedientes de registros laborales de casos seleccionados.
7. Registros de reposición de horas extras de quincenas anteriores al año 2013.
8. Procedimientos y funciones del Comité de Comunicación.
9. Notificaciones de MINTRAB vinculadas al caso.

INFORMACIÓN IMPORTANTE

El 100% de las entrevistas a trabajadores activos, externaron su sentido de pertenencia hacia la empresa, principalmente los trabajadores antiguos, trabajadores que han recibido ayuda económica de la fábrica por problemas personales o familiares y trabajadoras beneficiarias de la guardería. A pesar de lo anterior, el 9% de las entrevistas comentaron que hay problemas por el pago de horas extras, presión de los supervisores y bajos salarios.

La Administración comentó que desde inicio de las operaciones de TEXOPS, en el año 2010, la fábrica tiene organizado un Comité de Comunicación que debe reunirse por lo menos una vez al mes¹ con el objetivo de “ser mediadores entre los empleados y la empresa, para promover un espacio de discusión y difusión de temas relacionados con el trabajo”; y “escuchar las necesidades, inquietudes y sugerencias de los empleados para someterlos a discusión con la Gerencia”².

El día viernes 26 de abril, según información de la Administración, un grupo entre 20 a 30 de personas, se reunieron después de las 4:00pm fuera de la fábrica; algunos trabajadores entrevistados comentaron que minutos antes de salir de la fábrica, Recursos Humanos les informó que se encontraba ese grupo realizando una manifestación. El 91% de las entrevistas a trabajadores comentaron su preocupación por la manifestación a fuera de la fábrica del 26 de abril y los rumores de la formación de un sindicato en la fábrica, argumentando que “cuando hay sindicatos las fábricas cierran”. El 35% de las entrevistas han trabajado en fábricas que han cerrado, según ellos, por la formación de un sindicato; y, otros porque trabajaron en la fábrica de confección LIDO que estaba en el mismo lugar donde esta TEXOPS, esa fábrica cerró hace más de 4 años por otros motivos.

A todos los trabajadores entrevistados se les preguntó si tenían conocimiento de la existencia de un sindicato en la fábrica; el 65% respondieron que con la reinstalación de una trabajadora, se está organizando un sindicato; el 26% no está enterado; y el 9% confirma la existencia de un sindicato en la fábrica. Esta información es relevante y en el acápite relativo a hallazgos será explicado en detalle. El 13% de las entrevistas comentaron que han recibido en los meses de abril y mayo 2013, llamadas a sus teléfonos personales donde les solicitan entrevistas fuera de la fábrica con el objetivo de obtener información de la situación laboral de TEXOPS³.

En el año 2013, a pesar que el procedimiento del CC que establece reuniones mensuales, solo han realizado dos, la primera el 30 de abril y la segunda el 10 de mayo; según información de

^{1/} Los Procedimientos del Comité de Comunicación establecen que cada 6 meses se deberán elegir los miembros del Comité, se programarán reuniones por lo menos una vez al mes, contarán con la asistencia del Presidente de la Empresa, Gerente de Recursos Humanos, y la Jefatura de Seguridad Industrial.

^{2/} Numerales 2 y 3 de las Funciones del Comité de Comunicación

^{3/} Según las entrevistas, estas personas se identifican como representantes de las Marcas que producen en la fábrica.

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

los miembros del CC entrevistados, ellos solicitaron a la Administración la reunión el 30 de abril para consultar, entre otros puntos, la recontractación de una trabajadora despedida la semana del 23 de abril, así por la formación de un sindicato y la manifestación de protesta del 26 de abril.

La Administración comentó que cuando reiniciaron operaciones en junio 2010, en sus nuevas instalaciones y bajo el nombre de TEXOPS, operaron las primeras semanas con baja producción. En ese momento, la empresa debía optar por despedir a más de 200 trabajadores o llegar a un acuerdo con ellos para continuar recibiendo sus salarios, sin laborar, para después reponer ese tiempo a la empresa, como tiempo extraordinario. Finalmente, se decidió por esta última opción.

Consultada la Administración que si para llegar a dicho acuerdo intervino el MINTRAB⁴, ellos informaron que no; pero que dicha entidad les manifestó que estaban actuando en el marco de la ley.

La Administración confirmó que, en la segunda quincena de abril 2013, aquellos trabajadores que habían recibido salario sin trabajar, repusieron las horas que tenían pendientes, mediante trabajo extraordinario.

Desde el mes de julio del 2012, TEXOPS ha desarrollado un proyecto social basado a su experiencia en Bangladesh, se trata del Proyecto GARROBO, el cual está en su fase experimental y tiene entre sus objetivos “apoyar y guiar” a niñas, adolescentes y mujeres jóvenes en alto riesgo. El proyecto, que cuenta con asesoría de la fábrica (supervisores e instructores experimentados) pretende que en tres o seis meses las participantes aprendan a coser diferentes diseños así como otras operaciones. El 17 de mayo estaban beneficiadas por el proyecto 6 adolescentes mayores de 12 años.

TEXOPS tiene un Código de Conducta donde establece: “Todos los empleados tiene derecho a asociarse libremente, sin miedo a ser despedidos, abusados o degradados”⁵, en ningún momento el código especifica asociarse en un sindicato.

En su Política y Procedimiento de Libertad de Asociación establece el mismo concepto de su Código de Conducta, salvo el procedimiento de la Política de Libertad de Asociación 3.1 que incluye el concepto de “afiliarse o no a cualquier asociación social” describiendo 5 posibles asociaciones⁶:

1. Sindicatos
2. Comité de Comunicación

⁴/ Las entrevistas comentaron que los trabajadores no tenían registros de las horas exactas que deberían compensar con tiempo extraordinario pendientes.

⁵/ Artículo 10 del Código de Conducta de TEXOPS.

⁶/ Las Guías de FLA, aunque no establecen implícitamente el derecho de asociación como el derecho a pertenecer a un sindicato, en su Guía E.R. 26, Relaciones Industriales/Derecho de Organización, Negociación Colectiva y participación en Huelgas Legales, establece que deben ser “bajo los principios y jurisprudencia de OIT”, por lo tanto, no deben considerarse el concepto de “cualquier asociación social” como lo establece el procedimiento de TEXOPS.

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

- 3. Comité de Alimentos
- 4. Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
- 5. Equipos Deportivos

El 100% de las entrevistas no recuerdan los contenidos del Código de Conducta ni la Política y Procedimiento de Libertad de Asociación.

En base a la información obtenida, es evidente que la fábrica tiene una rotación laboral permanente, siendo notorio los egresos en enero 2011, 2012 y hasta abril 2013, mes en el cual, presuntamente, ocurrió el despido de una representante de la Directiva Sindical y posibles afiliados de la Seccional Sindical de SITRASACOSI.



Fuente: Elaboración propia con base a datos proporcionados por TEXOPS.

HALLAZGOS

a. Organización de Seccional Sindical de SITRASACOSI

Existe evidencia testimonial y documental que el domingo 17 de marzo de 2013 se organiza la Seccional del Sindicato Gremial SITRASACOSI en TEXOPS, que el 18 de marzo sus miembros

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

presentan su inscripción al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; que el 4 de abril inscribe la Directiva Seccional, y que el viernes 19 abril, el MINTRAB entrega las credenciales que comprueban la calidad de Directivos Sindicales de los líderes de la Seccional en TEXOPS⁷.

Para el caso de las seccionales sindicales, la ley salvadoreña no estipula que el MINTRAB deba notificar al empleador los nombres de la Directiva de la Seccional, salvo que el sindicato gremial o industrial lo haga de oficio y de buena fe. La investigación no tuvo acceso al listado de todos los fundadores de la Seccional.

En la reunión que sostuvo el investigador con SITRASACOSI, sus representantes indicaron que notificarían el lunes 22 de abril a la Administración de TEXOPS, día hábil siguiente a la entrega de Credenciales a los miembros de la Seccional Sindical en TEXOPS, la constitución de la Seccional Sindical y la solicitud de una mesa de diálogo para atender casos vinculados a las relaciones laborales en la fábrica. Sin embargo, dicha notificación ya no fue posible, debido a los despidos de la Secretaria General de la Seccional y 4 de sus afiliados.

Debido a lo anterior, SITRASACOSI presentó una denuncia ante el MINTRAB por los despidos. El 23 de abril, representantes de dicha instancia, visitaron las instalaciones de la fábrica y sostuvieron una reunión en la cual, informaron que el caso no está concluido y que se dará seguimiento a la denuncia presenta por SITRASACOSI, lo que incluía, la reinstalación de la Secretaria General de la Seccional, entre otros temas.

El sábado 27 de abril se realiza una reunión con presencia de la Administración de TEXOPS, SITRASACOSI, CEAL y la Secretaria General de la Seccional de TEXOPS⁸, para dialogar y posiblemente resolver algunos de los planteamientos de SITRASACOSI, como la reinstalación de los despedidos el 22 y 23 de abril y la constitución de una Mesa de Diálogo. El único acuerdo en esa reunión fue la confirmación de la reinstalación de la Secretaria General de la Seccional.

El 65% de las entrevistas consideran que con la reinstalación de la trabajadora se organizará un sindicato. Varios trabajadores entrevistados manifestaron su rechazo a la formación de un sindicato en la fábrica y comentaron que el CC había solicitado a la Administración, al MINTRAB y Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos -PDDH- que no exista sindicato en la fábrica, esto confirma que los trabajadores y miembros del CC no conocen las implicaciones del derecho a la Libertad de Asociación.

b. Despidos de trabajadores de la Seccional Sindical

⁷ / Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador

⁸ / Para esa fecha, la Secretaria General de la Seccional todavía no había sido reinstalada.

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Información documental confirma que el lunes 22 y martes 23 de abril de 2013 fue despedida la Secretaria General de la Seccional con otros miembros afiliados a la misma.

La Administración confirmó que la semana del 22 de abril se cancelaron varios contratos de trabajo por reestructuración, por motivos de bajo rendimiento y que no tenía información de la existencia de un Sindicato o Seccional Sindical, por lo que, en ningún momento los despidos fueron motivados por discriminación sindical.

Aunque el Reglamento Interno de Trabajo no establece implícitamente medidas disciplinarias por bajo rendimiento o no cumplimiento de metas y calidad, la fábrica tiene el derecho de cancelar los contratos de trabajo con responsabilidad patronal pagando la indemnización que por ley corresponde. No obstante lo anterior, los 4 expedientes de los trabajadores citados en este informe, tienen por lo menos una llamada de atención por motivo de bajo rendimiento; sin embargo, no existe información que su bajo rendimiento haya sido sistemático y reiterado ni de medidas disciplinarias progresivas, ni del derecho de apelación a esas medidas disciplinarias que contempla las Guías de FLA⁹.

Con la intervención de la Unidad de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios del MINTRAB, TEXOPS notifica el 24 de abril, vía telefónica, el reinstalo de la Secretaria General de la Seccional y dicho reinstalo se hace efectivo el 29 de abril.

Información obtenida de SITRASACOSI y entrevistas realizadas confirman que 4 trabajadores, afiliados a la Seccional Sindical fueron despedidos y no han sido reintegrados, los nombres son los siguientes:

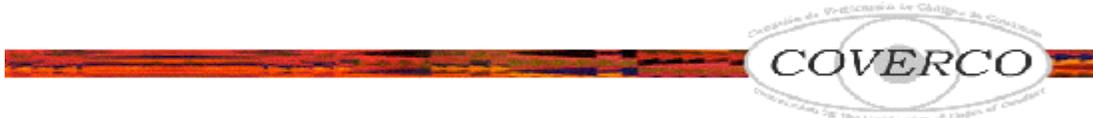
	Nombre	Fecha de ingreso	Fecha de despido
1	[Nombre de trabajador #1]	14-06-2010	22-04-2013
2	[Nombre de trabajador #2]	17-09-2012	22-04-2013
3	[Nombre de trabajador #3]	14-06-2010	23-04-2013
4	[Nombre de trabajador #4]	26-09-2012	23-04-2013

Solo la trabajadora [Nombre de trabajador #3] no quiso recibir su liquidación ni firmar su finiquito laboral, SITRASACOSI ha pedido la reinstalación de los 4 trabajadores.

Considerando la legislación salvadoreña, Convenios Internacionales de Trabajo, Código y Guías para su cumplimiento de FLA, por lo tanto, se deberá reinstalar a los 4 trabajadores en sus puestos de trabajo y se deberá resarcir los salarios y prestaciones no devengados hasta el momento de su recontractación.

c. Actividades del Comité de Comunicación con indicios de injerencia y actos de discriminación sindical.

⁹/ ER 27.1 y ER 27.3.2 Guías de Cumplimiento al Código de Conducta de FLA



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Como ya se indicó anteriormente, la Administración comentó que desde el inicio de operaciones en TEXOPS se integró un Comité de Comunicación, que hasta la presente fecha ha atendido y resuelto oportunamente quejas de los trabajadores.

Como resultado de los hechos del viernes 26 y reinstalación el 30 de abril de una trabajadora que supuestamente estaba organizando un sindicato, el CC convoca a una reunión para conocer, entre otros temas, el motivo de esa reinstalación y la formación de un sindicato.

Ese mismo día se realiza la reunión con presencia de todos los miembros del CC¹⁰ donde 3 de los 16 módulos representados manifestaron que no quieren un sindicato, expresando las siguientes conclusiones: “expresan su apoyo a la empresa”, “no quieren un sindicato”, “Por qué reinstalaron a la Sra. del Sindicato”, “qué se puede hacer para destituir a la Sra. del Sindicato”. La Administración solo responde por la reinstalación de la Secretaria General de la Sección: “A solicitud del Ministerio de Trabajo por ser miembro de un sindicato.”.

En la reunión del 30 de abril, el CC extralimita sus funciones con las solicitudes a la PDDHH y MINTRAB antes indicadas y confirma el desconocimiento del Código de Conducta, Política y Procedimiento a Libertad de Asociación de TEXOPS, pero por su parte, la Administración no confirma oportunamente en esa reunión, los contenidos de su propio Código, Política, Procedimiento de Libertad de Asociación y compromisos de cumplimiento al Código y Guías de FLA.

En días posteriores, el CC continúa con actividades que no corresponden a sus funciones y procedimientos al recolectar firmas para pedir que la Sra. del Sindicato sea cambiada a otro módulo y para informar y solicitar al MINTRAB y PDDH “que son un Comité de empleados, elegido por ellos mismos”, que la empresa ha dado libertad para organizarse, que “no tienen y no quieren tener un sindicato”, y para evitar que el “sindicato se desarrolle”. La Administración informó que los delegados de la CC solicitaron permisos personales para las gestiones en MINTRAB y PDDH, esas horas fueron descontadas y no pagadas en la quincena correspondiente.

Con excepción de un caso, todas las entrevistas confirmaron que firmaron voluntariamente las dos peticiones (MINTRAB y PDDH), que ningún representante del CC los presionó o intimidó para firmar, que algunos trabajadores no firmaron y no tuvieron problemas con sus compañeros por no hacerlo. Al 14 de mayo 2013 la fabrica tenía registrado 770 trabajadores, incluyendo supervisores , la solicitud al MINTRAB fue firmada por 728 trabajadores y la enviada a la PDDH por 760 trabajadores; en la petición a la PDDH, las entrevistas comentaron que también firmaron algunos supervisores.

¹⁰/ En la reunión participaron 16 delegados de los trabajadores y 2 representantes de la Administración.

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Es criterio del investigador que el CC no solo se extralimitó de sus funciones y procedimientos, sino que con esas acciones contravienen el Código de Conducta de TEXOPS y FLA, las Política y Procedimientos de Libertad Sindical y Leyes nacionales e internacionales que garantizan la libertad de los trabajadores de organizarse en un sindicato. Así mismo, la ausencia de una aclaración oportuna por parte de la Administración, permitió que el CC en horas de trabajo realizara actividades al margen de la ley laboral y sus propios compromisos internos, que esas acciones con el beneplácito por acción u omisión de la Administración son actos de injerencia y discriminación sindical¹¹.

d. Banco de Horas y su reposición

En Junio 2010, cuando se realiza el cambio de razón social de la Empresa PARTEX a TEXOPS, a los trabajadores se les garantizó su salario a pesar que la nueva fábrica tenía dificultades para reiniciar sus operaciones. La Administración de TEXOPS informó que llegó a un acuerdo con sus trabajadores para que en los próximos meses repusieran ese tiempo fuera de sus jornadas de trabajo sin cobrarlos como tiempo extraordinario. En los meses de enero y abril 2011 también tuvieron reducción a sus ordenes de producción por lo que también hicieron extensivos el acuerdo de reposición de tiempo fuera de sus jornadas de trabajo.

En ese sentido, con ese acuerdo, un significativo número de trabajadores¹², dependiendo de su antigüedad laboral, tenían desde esas fechas, entre 100 a 140 horas pendientes por reponer.

Información de la Administración comenta que en el mes de abril 2013 solicitaron integrar un Comité específico para consultar entre los trabajadores de los módulos, cuántas horas consideraban que todavía tenían pendientes y cruzarlas con los registros que la fábrica; con la información obtenida en la segunda quincena de pagos del mes de abril 2013 canceló a los trabajadores las horas que ya había compensado, esas horas fueron pagadas como horas extras a los trabajadores.¹³

En un comunicado de SITRASACOSI dirigido a los trabajadores de TEXOPS, por medio de volantes, entregado el 26 de abril a los trabajadores, expresa que ellos realizaron las gestiones ante el MINTRAB para que la Administración cancelara como tiempo extraordinario las horas que ya habían compensado en meses anteriores.

¹¹/ Código de Conducta de FLA: Relaciones de Trabajo, No Discriminación y Libertad Sindical y Negociación Colectiva; Guías de Cumplimiento del Código de FLA: Sistema de Administración de Recursos Humanos, ER.1.1, ER.16.1; ER.26; Libertad Sindical y Negociación Colectiva, FOA.2; FOA.4.1; FOA.5.1, FOA.13.1

¹²/ La investigación no pudo confirmar el número de los trabajadores que estuvieron con el acuerdo de junio 2010.

¹³/ Pendiente por esta investigación confirmar el número de trabajadores

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Es criterio de la investigación, que a pesar de llegar un acuerdo con los trabajadores en junio 2010, este debió ser verificado y aprobado por el MINTRAB para garantizar su legalidad, al no haber realizado las consultas a la máxima autoridad laboral y su opinión favorable, no se cumplió con la Ley Laboral salvadoreña¹⁴ y Código de Conducta y Guías de FLA¹⁵.

e. Proyecto Garrobo

La Administración comentó que el Proyecto inició en julio 2012, que han tenido niñas, adolescentes en alto riesgos, incluso, en la actualidad hay dos trabajadoras que estuvieron en el proyecto, que al cumplir su mayoría de edad fueron contratadas por TEXOPS.

El proyecto otorga semanalmente una beca económica de USD20.00 dólares americanos,, tienen un taller con asesoría de la fábrica para que aprendan a usar diferentes máquinas de costura, les ensañan otra actividades propias de la industria. En el taller utilizan materia prima ya no utilizada por la fábrica y el producto elaborado no forma parte de la producción de TEXOPS; el taller se encuentra en las misma instalaciones de la fábrica pero no en las naves dedicadas a la producción; según información de la Administración, TEXOPS está construyendo, en el mismo lugar, otras instalaciones donde se trasladará el proyecto. Las Adolescentes que tienen hijos pueden utilizar gratuitamente la casa de niños (guardería) de la fábrica.

La investigación considera que es proyecto con importante proyección social de la fábrica para las niñas y adolescentes en riesgo, que es posible que exista desinformación en relación a sus objetivos, procedimientos para la selección de beneficiarias y productos de confección generados por el proyecto.

CONCLUSIONES

Considerando la información obtenida en las entrevistas y revisión de registros laborales, existen evidencias fundamentales de que sí existió discriminación sindical por los despidos de 5 trabajadores que eran miembros de la Seccional de TEXOPS en la semana del 22 de abril 2013; que a pesar de la acción correctiva de reinstalar a la Secretaria General de Directiva Seccional, todavía faltan 4 trabajadores que deberán ser reinstalados y garantizar su resarcimiento desde la fecha que fueron despedidos hasta la fecha de su recontractación, incluyendo los beneficios económicos dejados de percibir .

Considerando el Código de Conducta de FLA, sus guías de cumplimiento, principalmente FOA.2; FOA.4.1; FOA.5.1 y FOA.13.1, los Convenios Internacionales de Trabajo Números 87 y

¹⁴/ Artículos 33 y 34 del Código de Trabajo

¹⁵/ Administración de la horas y registro ER 23

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

98¹⁶; las Observaciones del Comité Libertad Sindical en materia de Actos de Discriminación Sindical; la Declaración Relativa a los principios y derechos Fundamentales en el trabajo (1998); los Compromisos de Estado para un Trabajo Digno en El Salvador; y, el Capítulo 16 del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana y Centroamérica con los Estados Unidos. Por lo tanto, procede el resarcimiento y reinstalación de los trabajadores despedidos la semana del 22 de abril; el no cumplimiento de estas políticas y procedimiento, induce a considerar que por acción u omisión, la fábrica realizó acciones de discriminación sindical.

Que el Comité de Comunicación se extralimitó de sus funciones y procedimientos, que sus acciones en defensa de la empresa no corresponden a procedimientos apegados a la Legislación Nacional e internacional donde la Administración por acción u omisión permitió que se cometiera discriminación sindical.

Que el procedimiento utilizado para reponer tiempo por motivo de fuerza mayor o problemas de materia prima son imputable al empleador, el no realizar consultas a autoridad competente en materia laboral; TEXOPS no cumplió con el debido proceso administrativo; por lo tanto, no procedía inducir a los trabajadores a reponer ese tiempo en horas fuera de la jornada de trabajo, mucho menos no pagar ese tiempo como salarios extraordinarios.

RECOMENDACIÓN

Empresa TEXOPS

Informar por los medios más adecuados, que TEXOPS respeta los derechos laborales de sus trabajadores; y que a partir del mes de marzo 2013 existe una Seccional Sindical en la fábrica.

Reinstalación y resarcimiento de los 4 trabajadores despedidos miembros de la Seccional Sindical en TEXOPS de los salarios y prestaciones económicas dejados de percibir hasta la fecha de su contratación.

Actualizar acorde al Código de Conducta y Guías de Cumplimiento de FLA, sus Políticas y Procedimiento, principalmente en Relación de Trabajo; Libertad Sindical y Negociación Colectiva; y, Relaciones Industriales.

Implementar adecuadamente en su programa de inducción en relación a sus Políticas Y Procedimientos de No Discriminación y Libertad de Asociación.

¹⁶/ Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948, No. 87; Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 No. 98



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Implementar un programa de capacitación sostenido y evaluación objetiva del conocimiento adquirido a través de la capacitación en relación a sus Políticas, Procedimientos de Prohibición de actos de Discriminación, Libertad Sindical; y, Código de Conducta.

Reorientar las funciones y procedimientos del Comité de Comunicación en consonancia a la existencia, representación y funciones de la Seccional Sindical.

Realizar una verificación para confirmar si los pagos por la reposición de tiempo corresponden a cada trabajador y su cálculo es el correcto.

Informar adecuadamente a SITRASACOSI y otros actores externos del proyecto Garrabo, explicando sus alcances y proyección social.

Marcas afiliadas a FLA en Textiles Opico

Comunicar a todos los trabajadores por escrito u otro medio, el compromiso de las Compañías afiliadas a FLA a respetar el Derecho a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva y su disposición de continuar sus relaciones comerciales con TEXOPS.

En consideración a sus compromisos con la FLA, FOA.6 **Restauración de los derechos a los trabajadores/Reinstalación** solicitar a la fábrica la reinstalación de los 4 trabajadores que fueron despedidos la semana del 22 de abril 2013; y, el pago de los salarios no devengados hasta la fecha de su reinstalación.

Verificar, como resultado de este informe, el cumplimiento y compromisos de la fábrica del programa de remediación por discriminación sindical.