



Informe Resumen:

INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE Y REMEDIACIÓN EN TEXTILES OPICO, S.A DE C.V. EN EL SALVADOR

El 9 de mayo del 2013, el Suplidor Participante en la FLA, Textiles Opico, S.A. de C.V. (TEXOPS) y Dick's Sporting Goods (un licenciario de adidas-group) comunicaron a un representante de la FLA, alegatos de violaciones a la libertad de asociación en la fábrica TEXOPS planteados por el Sindicato de Trabajadoras, Trabajadores, Sastres, Costureras y Similares (SITRASACOSI). Los alegatos incluyeron el despido de un dirigente sindical y cuatro miembros del sindicato durante el periodo del 22 al 26 de abril, 2013.

Investigación Independiente

El 10 de mayo del 2013, la FLA contrató a la Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO), monitor externo independiente acreditado por la FLA, para evaluar el ambiente de libertad de asociación en TEXOPS y particularmente para investigar los siguientes alegatos:

1. El despido por la gerencia de trabajadores en represalia por actividades sindicales o por sospecha de afiliación sindical;
2. La coacción por parte de la gerencia para firmar una petición en contra del sindicato que sugería el posible cierre de la fábrica en caso de formarse un sindicato;
3. La coacción por parte de la gerencia para que los trabajadores trabajen horas extraordinarias sin pago, supuestamente para compensar las horas “perdidas” y pagadas previamente por el cierre de la anterior entidad; y
4. El uso de trabajo infantil en un programa de “aprendizaje”, llamado el “Proyecto Garrobo,” organizado por la gerencia, en el cual participan niñas a partir de los 14 años quienes trabajan en las líneas de producción junto con los trabajadores regulares.

COVERCO llevó a cabo el trabajo de campo para su investigación del 15 al 17 de mayo del 2013. Durante la primera fase de la investigación, COVERCO condujo 32 entrevistas, incluyendo al Gerente de Recursos Humanos de TEXOPS, otros mandos medios y personal de cumplimiento, supervisores, trabajadores y miembros del Comité de Comunicaciones. También se llevó a cabo la revisión de registros internos de la fábrica durante esta fase. Durante la segunda fase de la investigación, se llevaron a cabo 10 entrevistas con actores externos claves; los entrevistados incluyeron a un ex trabajador y dirigente sindical despedido el 23 de abril, dirigentes del sindicato SITRASACOSI, un representante del Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL) y dos funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB).

Hallazgos¹

1. El 17 de marzo del 2013, una Seccional del sindicato SITRASACOSI se organizó en TEXOPS.
2. El 19 de abril, el MINTRAB expidió credenciales que concedía a los dirigentes sindicales el estatus de miembros de la junta directiva de la seccional en TEXOPS.
3. El 22 y 23 de abril, la fábrica despidió a algunos trabajadores alegando “reestructuración” y “bajo desempeño”; entre los trabajadores despedidos se encontraban un dirigente sindical y cuatro miembros de SITRASACOSI. No existía evidencia alguna que demostrara un sistemático y reiterado bajo rendimiento de estos trabajadores afiliados al sindicato.
4. El 29 de abril, únicamente la dirigente de SITRASACOSI fue reinstalada, con base a una resolución del MINTRAB.
5. El Comité de Comunicaciones (CC) actuó incorrectamente y sobrepasó su mandato al enviar cartas al MINTRAB y a la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) manifestando que no querían un sindicato en la fábrica. El CC promovió otras cartas, y se recopilaron firmas de los trabajadores solicitando a la gerencia de la fábrica que transfiriera a los miembros del sindicato a diferentes módulos dentro de la fábrica. La gerencia de la fábrica falló al no prevenir esta situación.
6. El acuerdo entre los trabajadores y la gerencia con respecto a la compensación por horas “perdidas” asociadas al previo pago de salarios del cierre de la anterior entidad no fue de conformidad con la ley salvadoreña, ya que dicho acuerdo no fue aprobado por el MINTRAB.
7. Existe una falta de información considerable sobre el “Proyecto Garrobo” y su esfuerzo para contratar a niñas y adolescentes en alto riesgo, particularmente sobre sus objetivos, los procedimientos para la selección de las beneficiadas y los productos que genera.

Recomendaciones para TEXOPS

1. Informar a los trabajadores, utilizando los medios más adecuados, que TEXOPS respeta los derechos laborales de sus trabajadores, y que a partir de marzo del 2013, existe una seccional en la fábrica.
2. Reinstalar a los cuatro trabajadores miembros de la seccional en TEXOPS que fueron despedidos y proveerles con los salarios y beneficios económicos no devengados hasta la fecha de su reinstalación.
3. Actualizar las políticas y procedimientos para alinearlas con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA, especialmente aquellas relacionadas con la Relación de Trabajo, Libertad de Asociación y Negociación Colectiva y Relaciones Industriales.
4. Incluir la capacitación sobre políticas y procedimientos sobre la No Discriminación y Libertad de Asociación en el programa de inducción de trabajadores.
5. Implementar un programa de capacitación sostenible, incluyendo una evaluación objetiva del conocimiento adquirido durante dicha capacitación, con respecto a las políticas y procedimientos sobre la prohibición de actos de discriminación, libertad de asociación y el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA en general.
6. Reorientar las funciones y procedimientos del Comité de Comunicaciones para estar en consonancia con la existencia, representación y funciones de la seccional.

¹ El reporte de COVERCO esta disponible en ingles y español en: www.fairlabor.org/reports/texops.

7. Llevar a cabo una auditoría para confirmar que la compensación del tiempo pagado corresponda a las estimaciones de los trabajadores, y que los cálculos se han realizado correctamente.
8. Informar a SITRASACOSI y otras partes interesadas sobre el “Proyecto Garrobo,” explicando completamente su alcance e impacto social.

Recomendaciones para Compañías/Compradores Subcontratando a TEXOPS

1. Comunicar a todos los trabajadores el compromiso de las compañías afiliadas a la FLA con el respeto al derecho de la libertad de asociación y negociación colectiva, y su interés para continuar su relación de negocios con TEXOPS.
2. Solicitar que la fábrica reinstale a los cuatro trabajadores despedidos durante la semana del 22 de abril, 2013 con pago retroactivo.
3. Verificar el cumplimiento y compromiso de la fábrica con el plan de remediación, particularmente con respecto a la discriminación sindical.

Plan de Remediación:

Remediación de la Fábrica	Responsable	Fecha Límite
TEXOPS ha informado verbalmente y por escrito al Comité de Comunicaciones (CC), para que a su vez informen a sus respectivos departamentos, que a partir de marzo del 2013 se ha formado un sindicato y que TEXOPS respeta el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación. Este comunicado se ha publicado en toda la fábrica.	Presidente de la Compañía; Gerente de Recursos Humanos	4 junio, 2013 (completo)
TEXOPS reinstalará a los cuatro trabajadores identificados en el informe de COVERCO y compensará los salarios y beneficios económicos no devengados hasta la fecha de su reinstalación. La fecha de reinstalación será a más tardar el 18 de junio del 2013.	Presidente de la Compañía; Gerente de Recursos Humanos	18 junio, 2013
TEXOPS revisará y asegurará que las políticas y procedimientos internos se actualicen y estén alineados con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA, particularmente las políticas y procedimientos relacionados a la no discriminación, incluyendo la Libertad de Asociación y Relaciones Industriales.	Gerente de Recursos Humanos	31 julio, 2013
Como parte del actual programa de inducción, las políticas y procedimientos internos se les explican a todos los nuevos trabajadores, incluyendo las políticas de no discriminación y libertad de asociación. El manejo de los procedimientos de la no discriminación y libertad de asociación se revisará para cualquier posible mejoría y se incluirán en el programa de inducción.	Gerente de Recursos Humanos	31 agosto, 2013

TEXOPS lleva a cabo capacitación anual sobre las políticas y procedimientos para todos sus empleados, incluyendo la no discriminación y los códigos de conducta de sus compradores. TEXOPS implementará un componente de evaluación para medir el conocimiento adquirido por los trabajadores por medio de esta capacitación. Se mantendrán archivados el material de la capacitación y las evaluaciones para su revisión posterior.	Gerente de Recursos Humanos	31 julio, 2013(y continuo)
TEXOPS revisará las funciones y procedimientos del Comité de Comunicaciones y aclarará su papel operativo a fin de no interferir o infringir en las responsabilidades del debidamente elegido órgano sindical o representante de los trabajadores.	Gerente de Recursos Humanos	17 julio, 2013
El Ministerio de Trabajo de El Salvador (MINTRAB) realiza su propia investigación sobre la confirmación de pagos por el tiempo compensado. TEXOPS seguirá las recomendaciones del MINTRAB. La fábrica está revisando estos cálculos independientemente por medio de su departamento de contabilidad.	Gerente de Recursos Humanos	30 junio, 2103
TEXOPS informará a SITRASACOSI y otras personas interesadas sobre el alcance e impacto social del “Proyecto Garrobo.”	Presidente de la Compañía; Gerente de Recursos Humanos	31 julio, 2013

Además de las recomendaciones anteriores, el personal de la FLA recomienda las siguientes acciones con el fin de fortalecer la implementación del plan de remediación y para contribuir a la mejoría del ambiente de relaciones laborales en TEXOPS:

- Desarrollar e implementar procedimientos disciplinarios que respeten el derecho al debido proceso de los trabajadores, especialmente en el caso de despido. Los trabajadores deben ser informados adecuadamente sobre los procedimientos.
- Invitar a TEXOPS a consultar con el MINTRAB, y otras agencias gubernamentales con jurisdicción en la materia, con respecto al “Proyecto Garrobo” para garantizar que cumpla con las leyes nacionales.
- Considerar establecer una posición temporal de ombudsperson para mediar entre trabajadores y gerencia, evaluar el clima de relaciones laborales dentro de la fábrica y recomendar la capacitación adecuada según las necesidades. El/la ombudsperson debe proveer a las compañías afiliadas a la FLA actualizaciones mensuales de la implementación del plan de remediación y proveer asesoramiento sobre cualquier desacuerdo relevante o problemas de comunicación oportunamente.

Pasos a Seguir

La FLA dará seguimiento a la implementación del anterior plan de remediación, particularmente la reinstalación de los trabajadores y contratará una evaluación independiente del progreso durante el último trimestre del 2013.