

FAIR LABOR ASSOCIATION

Proceso de Verificación

Style Avenue, S.A. de C.V. El Salvador

Licda. Katya Castillo

Experta en derechos laborales

2015

JUEVES 20 Y VIERNES 21 DE AGOSTO

CONTENIDO

I.	Antecedentes.....	3
II.	Datos generales de Style Avenue, S.A. de C.V.	4
III.	Descripción de la metodología	5
	2.1 Desarrollo de entrevistas.....	5
	2.2 Revisión documental	6
IV.	Resultados de la verificación independiente	7
V.	Conclusiones, valoraciones y recomendaciones	19

Unknown
Field Co
Unknown
Field Co
Unknown
Field Co
Unknown
Field Co
Unknown
Field Co

I. ANTECEDENTES

En el 2011, Outerstuff y College Kids , marcas afiliadas a la Fair Labor Association (FLA), solicitaron una investigación sobre las condiciones de trabajo en la fábrica de confección de ropa Style Avenue S.A. de C.V. Dicha investigación estuvo a cargo del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) y dio como resultado una serie de hallazgos relacionados a violaciones al ejercicio de la libertad sindical y casos de abuso verbal y acoso sexual, entre otros. A consecuencia de este informe, la Gerencia de la fábrica, Outerstuff y College Kids elaboraron un plan de remediación con el objetivo de corregir y superar las violaciones identificadas en Style Avenue.

En el 2012, la FLA comisionó al Centro para la Reflexión, Educación y Acción (CREA) para realizar una verificación independiente del plan de remediación. Se concluyó que la mayoría de las acciones correctivas definidas habían sido implementadas –o estaban en proceso de implementación– y se constataron avances importantes en materia del ejercicio del derecho a la libertad sindical, pues incluso se constituyeron espacios de diálogo entre Style Avenue y el sindicato para abordar las problemáticas laborales.

En febrero de 2015, las marcas Outerstuff y College Kids comisionaron una nueva verificación, para analizar el estado de cumplimiento del plan de remediación en Style Avenue, especialmente en los puntos siguientes:

1. Capacitación del 100% de la fuerza laboral en materia de libertad sindical;
2. Asegurar el conocimiento de parte de los trabajadores y trabajadoras sobre libertad de asociación;
3. Asegurar que las horas de trabajo estén dentro del límite legal y que los trabajadores y trabajadoras utilicen el marcador electrónico para sus horas de trabajo;
4. Garantizar que los trabajadores no estén sujetos a ningún tipo de acoso o abuso verbal o sexual;
5. Continuar el monitoreo de la temperatura ambiente en la fábrica;
6. Asegurar el goce efectivo de las vacaciones de las trabajadoras y trabajadores;
7. Garantizar el pago oportuno al sistema de seguridad social y pensiones por parte de la fábrica;
8. Confirmar la existencia y aplicación de procedimientos basados de las nuevas políticas de la fábrica, de acuerdo con las normas de cumplimiento de la FLA;

9. Confirmar la existencia de procedimientos de reclamación o queja y de su correcta aplicación, con énfasis en casos de alto riesgo (como el acoso sexual y el abuso verbal);
10. Investigar las posibles situaciones de violencia y discriminación por motivos de género basadas en la orientación sexual de las personas;
11. Confirmar la existencia de políticas y procedimientos eficaces e integrales en lo que respecta a la libertad de asociación, la prohibición de la discriminación antisindical y la igualdad de trato entre los diversos sindicatos existentes en la fábrica; y
12. La selección y formación adecuada de los capacitadores, asegurando que tengan los conocimientos técnicos necesarios, tales como los derechos laborales.

En dicha verificación se encontraron una serie de problemas relacionados al ejercicio efectivo de la libertad sindical, indicios de discriminación por motivos sindicales y dificultades para dialogar los problemas de las trabajadoras y trabajadores, entre otros, los cuales fueron señalados en el informe de resultado. Por este motivo, la fábrica Style Avenue, en apoyo de las marcas Outerstuff y College Kids elaboraron un nuevo plan de remediación en el mes de Julio de 2015 con el objetivo de superar los problemas identificados en el mes de febrero del presente año y en el compromiso de dar seguimiento a este, se comisiona el presente proceso de verificación para identificar sus avances.

II. DATOS GENERALES DE STYLE AVENUE, S.A. DE C.V.

Style Avenue es una Sociedad Anónima de Capital Variable, dedicada a la confección de prendas de ropa. Sus clientes son las marcas Outerstuff y College Kids. Se encuentra ubicada en la Zona Franca de San Bartolo en la Ciudad de San Salvador.

Actualmente cuenta con una fuerza laboral de 413 personas, de los cuales hay 303 mujeres y 110 hombres. Dentro de la fábrica existen 7 organizaciones sindicales:

1. Seccional del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Maquiladora, Comercialización, Servicios y Afines de El Salvador (SITRAIMES);
2. SITECS afiliado a la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, FEASIES;
3. Sindicato de la Industria de la Costura y la Maquila, SINDICOM;
4. Sindicato General de Costureras, SGC;
5. Federación Sindical de El Salvador, FESS;

6. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir de El Salvador, STIVES; y
7. Seccional del Sindicato de Trabajadores de la Industria de Algodón, Sintéticos, Acabados, Textiles, Similares y Conexos, STITAS; perteneciente a la Federación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS).

III. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

La realización del proceso de verificación independiente sobre el Plan de Remediación definido en Julio de 2015, se desarrolló en una fase que incluyó una visita a Style Avenue para la revisión documental, la realización de entrevistas con la gerencia, entrevistas con trabajadoras y trabajadores de la fábrica, con organizaciones sindicales, y se incluyó además la inspección visual por las instalaciones de la empresa.

2.1 DESARROLLO DE ENTREVISTAS

No de entrevistas	Personas entrevistadas	Fecha de entrevista
1 entrevista grupal	6 personas: Secretaria General, Secretaria de la Mujer, Secretario de Organización, Secretaria de Finanzas, Secretaria Primera de Conflictos y Secretaria General de la Seccional del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Maquiladora, Comercialización, Servicios y Afines de El Salvador (SITRAIMES).	Jueves 20-08-2015
1 entrevista grupal	<u>5 personas</u> : Secretaria de Finanzas, Secretaria de Género y Juventud, Secretaria de actas y dos afiliadas del SITECS afiliado a la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, FEASIES.	Jueves 20-08-2015
1 entrevista grupal	<u>7 personas</u> : Secretaria General, Secretaria de Conflictos, Secretario de Actas, Secretaria Primera de Conflictos, Secretaria de Prensa y Educación Sindical, Secretario de Cultura y Educación y afiliada del Sindicato de la Industria de la Costura y la Maquila, SINDICOM.	Jueves 20-08-2015
1 entrevista grupal	<u>2 personas</u> : Secretaria General, y Secretaria de Prensa y Propaganda del Sindicato General de Costureras, SGC.	Jueves 20-08-2015
1 entrevista grupal	Secretaria de Actas y Secretaria de Finanzas de la Federación Sindical de El Salvador (FESS).	Jueves 20-08-2015

No de entrevistas	Personas entrevistadas	Fecha de entrevista
1 entrevista individual	Secretaria General de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, FEASIES	Miércoles 19-08-2015
1 entrevista grupal	<u>2 personas</u> : Gerente de Recursos Humanos y Jefe de Recursos Humanos de Style Avenue.	Jueves 20-08-2015
1 entrevista grupal	Secretaria de Organización, Secretaria Primera de Conflictos, Secretaria Segunda de Conflictos y Secretaria de Seguridad y Previsión Social del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir de El Salvador, STIVES.	Viernes 21-08-2015
1 entrevista individual	Secretaria General de la Seccional del Sindicato de Trabajadores de la Industria de Algodón, Sintéticos, Acabados, Textiles, Similares y Conexos, STITAS, perteneciente a la Federación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS).	Viernes 21-08-2015
12 entrevistas individuales	Trabajadoras y trabajadores no sindicalizados de Style Avenue, entrevistados durante la visita a la Fábrica en un lugar privado, sin interferencias de la gerencia y de los sindicatos.	Viernes 21-08-2015
Total de entrevistas realizadas: 21		
Total de personas que participaron en las entrevistas: 32		

2.2 REVISIÓN DOCUMENTAL

En el proceso de verificación, la gerencia de Style Avenue entregó la siguiente documentación:

1. Plan de remediación de Julio 2015;
2. Política de respeto a la diversidad sexual;
3. Política de respeto a la diversidad de género;
4. Política y procedimiento en materia de protección al medio ambiente;
5. Política y procedimiento en materia de seguridad e higiene;
6. Política y procedimiento en contra del trabajo forzado y trabajo infantil;
7. Políticas y procedimientos en materia de acoso sexual en el trabajo (borrador);
8. Estudio de estrés térmico;
9. Perfil de los capacitadores especialistas en libertad sindical, acoso sexual y acoso laboral;

10. Presentaciones del contenido de las capacitaciones de acoso sexual, acoso laboral y libertad sindical.
11. Listados de capacitaciones sobre acoso sexual, acoso laboral y libertad sindical de los días 11 de julio, 25 de julio y 15 de agosto.
12. Evaluaciones de los procesos de capacitación realizados;
13. Propuesta de capacitación para el personal administrativo de la fábrica, a impartir por el Grupo de Monitoreo independiente de El Salvador, GMIES;
14. Fotocopia de resultados preliminares de una visita de un técnico del Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional de la Dirección General de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), realizada en Style Avenue el día viernes 21-08-2015;
15. Registros de marcaciones y pagos de 10 trabajadores y trabajadoras del día 06-08-2015;
16. Código de Conducta de la Sociedad Style Avenue, S.A. de C.V.;
17. Manual de Inducción;
18. Mecanismo de sanción para directivos sindicales;
19. Política de protección para las trabajadoras en estado de gravidez;
20. Mecanismo de protección para trabajadoras en estado de gravidez o embarazo;
21. Proceso de reclamos y quejas de trabajadores;
22. Proceso de reclutamiento, selección y contratación;
23. Actas de reuniones de mesa de diálogo realizadas el día 12 y 26 de mayo; y del 23 de junio de 2015;
24. Fotocopias de 3 recursos de apelación presentados al MTPS por las multas impuestas a la fábrica por adeudar parte de los salarios a las trabajadoras y trabajadores de Style Avenue, en la suspensión ocurrida en el mes de febrero de 2015.

IV. RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A continuación se presenta una tabla que sistematiza las acciones correctivas incluidas en el plan de remediación, diseñado entre la fábrica y las marcas Outerstuff y College Kids después del seguimiento realizado en el mes de febrero de 2015, de las cuales se requería la verificación del cumplimiento, incumplimiento o de los avances encontrados:

No	SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN FEBRERO/2015 Y RECOMENDACIONES	SÍNTESIS DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS (CAP) DEFINIDAS EN JULIO/2015	ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN
1	<p>Pese a existir un programa especial para trabajadoras embarazadas que les reconoce derechos y otros beneficios, se comprobó con inspección visual a trabajadoras embarazadas realizando esfuerzo físico extenuante.</p> <p>Se recomendó adaptar la implementación de las medidas de protección, según la Ley y las normas de cumplimiento de la FLA (ND 8.1).</p>	<p>La gerencia seguirá de cerca el estado de todas las mujeres a partir del primer día en que la fábrica tenga conocimiento de su embarazo, esto puede ser verificado a través del formulario de control prenatal ISSS o cualquier documento relacionadas con el embarazo.</p> <p>Para ello, la fábrica cuenta con Mecanismo de protección diseñado en caso de trabajadoras en estado de gravidez.</p>	<p>Acción completa</p> <p>Inmediatamente después de la auditoría, las dos mujeres embarazadas se trasladaron a otros departamentos donde podían estar sentadas y realizar tareas más sencillas.</p> <p>En la inspección visual realizada por la planta de producción, esta auditora reconoció a una de las mujeres que se encontraba realizando tareas que implicaban esfuerzo físico considerable en estado de gravidez, durante la verificación realizada en el mes de febrero de 2015. Al preguntarle acerca de las medidas tomadas, la trabajadora me informó que efectivamente después de la verificación fue trasladada a un puesto de trabajo que no requería esfuerzo físico.</p> <p>Acerca del Mecanismo de protección diseñado para proteger a las trabajadoras en estado de gravidez o embarazo, se observó que el mismo se encuentra adaptado a la legislación y a las normas de cumplimiento de la FLA (ND 8.1).</p>
2	<p>Se evidenciaron problemáticas en el ejercicio de la libertad sindical, identificando conductas antisindicales por parte de representantes de la fábrica y conflictos permanentes originados por las mismas organizaciones sindicales.</p> <p>Esta situación requiere de la continuidad de programas de capacitación permanentes en esta materia e impartido por personal especializado, tanto a la gerencia como a las mismas organizaciones sindicales, pues estas problemáticas afectan al personal y repercuten en la productividad de la fábrica</p>	<p>La gerencia impartirá capacitaciones en materia de libertad sindical, acoso sexual, acoso laboral y abuso verbal al 100% de la fuerza laboral. Para ello, contratará a profesionales especialistas en las materias y se impartirán jornadas de capacitación de dos horas a grupos de 50 personas, los días sábados, que se realizarán desde el mes de julio al mes de octubre de 2015.</p> <p>Dichas jornadas de capacitación serán evaluadas.</p> <p>La gerencia compartirá los perfiles de los especialistas con las marcas y la FLA.</p>	<p>Acción en proceso</p> <p>A la fecha han sido capacitadas un total de 283 personas de 413 que constituyen la fuerza laboral, es decir que se ha cubierto el 68.52% del personal.</p> <p>Se observó en los perfiles de los facilitadores contratados que contaban con experiencia en temáticas sobre derechos laborales, libertad sindical y acoso sexual. Además, al revisar el contenido de las presentaciones utilizadas en las capacitaciones se observaba que las mismas incluían las nociones generales sobre el derecho al ejercicio de la libertad sindical, el acoso sexual y el acoso laboral. Sin embargo, los contenidos deben fortalecerse en cuanto a la ejemplificación de conductas que pueden constituir acoso sexual, acoso laboral y atentados contra el ejercicio de la libertad sindical de acuerdo a la legislación nacional y normas internacionales ratificadas por El Salvador.</p>

No	SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN FEBRERO/2015 Y RECOMENDACIONES	SÍNTESIS DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS (CAP) DEFINIDAS EN JULIO/2015	ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN
	por la existencia de un clima laboral inapropiado.	Fecha estimada de cumplimiento: 17-10-2015.	<p>Es positivo destacar que la gerencia ha determinado que el tiempo dedicado a las jornadas de capacitación, realizadas en los días sábados, es remunerado, cuestión que incentiva la participación de las trabajadoras y trabajadores en dichas jornadas.</p> <p>Por otra parte, debe señalarse que al observar las hojas de evaluación de las capacitaciones, estas no tenían calificación, por lo que es difícil determinar si las personas están comprendiendo debidamente los contenidos que se les imparten. Se revisaron detenidamente al menos 15 hojas de evaluación, evidenciando en 12 de ellas, que las personas capacitadas no habían comprendido los contenidos básicos de los temas que se les impartieron.</p> <p>En relación a las entrevistas desarrolladas, la gerencia evaluó positivamente el proceso de formación argumentando que el personal se encontraba motivado. Por su parte, de las 7 entrevistas realizadas a las organizaciones sindicales, de forma grupal, 4 sindicatos consideraron que el esfuerzo es positivo pero que siguen existiendo abusos verbales de los supervisores hacia los sindicalistas y por parte del personal de recursos humanos, señalando también que el espacio para impartir las capacitaciones no es adecuado y que las mismas requieren de mayor dinamismo; 2 sindicatos consideraron que la situación ha mejorado después de las capacitaciones; y 1 sindicato estableció que no existen casos de abuso verbal o discriminación contra dirigentes sindicales. Al respecto, en el 100% de las entrevistas realizadas a las personas no sindicalizadas, se evaluó positivamente el proceso de formación y mencionaron que en la fábrica no existe discriminación contra los sindicatos, sin embargo, del total de estos entrevistados, el 50% mencionó que desde su punto de vista “es un problema el trabajo de los sindicatos porque acuden al Ministerio de Trabajo por cualquier cosa”, cuestión que denota un desconocimiento de la labor sindical, pues es parte de la naturaleza de estas organizaciones acudir a las instancias legalmente establecidas para la defensa de sus intereses. Además, debe mencionarse</p>

No	SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN FEBRERO/2015 Y RECOMENDACIONES	SÍNTESIS DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS (CAP) DEFINIDAS EN JULIO/2015	ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN
			<p>que el 75% del personal no sindicalizado entrevistado mencionó la existencia de abuso verbal por parte de supervisores y entre compañeros de trabajo.</p> <p>Paralelo al esfuerzo de formación, debe determinarse que 6 organizaciones sindicales señalaron la existencia de diferentes manifestaciones que arrojan indicios de discriminación hacia los dirigentes sindicales. Al consultarles de qué forma han sido discriminados, argumentaron lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) En el área de empaque existe mayor control y exigencias de trabajo para los directivos sindicales, cuando por otra parte hay empleados y empleadas que gozan de beneficios en las horas de trabajo para revisar redes sociales en sus teléfonos y no son objeto de sanciones. 2) Al existir acusaciones o quejas contra supervisores, la Gerencia de Recursos Humanos no las atiende, los desacredita y siempre evidencian preferencia y protección hacia los supervisores. 3) La Gerencia de Recursos Humanos se reúne “a solas con ciertos sindicatos” y no existe apertura o acceso directo para todas las organizaciones por igual. 4) Registro de abuso verbal (gritos) hacia dirigentes sindicales por parte del Gerente de Recursos Humanos y del Jefe de Recursos Humanos, quien en una ocasión, aseguran que les gritó “descarados” ante la presentación de una petición. 5) Hostigamiento hacia un dirigente sindical por parte de la gerencia (incluso se habló de un golpe hacia al dirigente por parte del supervisor general), compañeras y compañeros de trabajo y por parte de otra organización sindical. <p>Al consultar con la gerencia de Recursos Humanos respecto a las relaciones laborales con los sindicatos, manifestaron que la fábrica siempre mantiene una postura de respeto absoluto y apertura al diálogo hacia todas las organizaciones sindicales por igual.</p>

No	SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN FEBRERO/2015 Y RECOMENDACIONES	SÍNTESIS DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS (CAP) DEFINIDAS EN JULIO/2015	ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN
3	<p>La renuncia de la dirigente sindical de SITESSA provocó dudas y preocupaciones legítimas que afectaron el accionar sindical, pues la mayoría de dirigentes expresaron que dicha renuncia fue debido a presiones y que éste es un mensaje que les indica que en cualquier momento el resto de líderes sindicales podrían verse afectados con la pérdida de su trabajo.</p>	<p>Para la mejor comprensión de los procesos sancionatorios, Style Avenue creará un procedimiento de queja especial para sancionar a directivos sindicales.</p> <p>La fábrica al tener conocimiento de que una empleada o empleado es miembro de la junta directiva de un sindicato, incluso sin tener pruebas de su afiliación, respetará todos sus derechos laborales según la ley laboral.</p> <p>Fecha estimada de cumplimiento: 27-05-2015</p>	<p>Acción completa</p> <p>Se observó que el procedimiento especial para sancionar a los directivos sindicales, se encuentra en armonía con la legislación nacional. Debe destacarse positivamente que en dicho procedimiento, la gerencia reconoce que ante la posible infracción de un directivo sindical, previo a acudir a las instancias judiciales reconocidas por la ley, se intentará resolver la problemática a través del diálogo con el representante sindical involucrado. Sin embargo, una de las lideresas sindicales entrevistadas manifestó su preocupación respecto a este “mecanismo alterno” por considerar que puede utilizarse discrecionalmente por parte de la fábrica, dependiendo de la organización sindical involucrada en la supuesta infracción.</p> <p>Finalmente en este punto, debe señalarse que una de las lideresas sindicales entrevistadas expresó su preocupación en cuanto al hostigamiento de un dirigente sindical dentro de Style Avenue, por considerar que dichas acciones en su contra, son similares al contexto de hostilidad que se generó previo a la renuncia de la dirigente sindical de SITESSA.</p>
4	<p>Se encontraron mensajes en los baños de las mujeres que denotaban discriminación por orientación sexual, por lo que se deberían impartir programas de sensibilización y capacitación a toda la fuerza laboral, con el objetivo de erradicar los prejuicios y expresiones de violencia evidenciados.</p>	<p>La fábrica pintará con colores oscuros los mensajes de vandalismo encontrados en los baños de las mujeres y emitirá un memorándum que contenga una política para sensibilizar y evitar violencia y discriminación basada en orientación sexual, la cual se denominará “Política de respeto a la diversidad de género”.</p>	<p>Acción completa</p> <p>En la inspección realizada a los baños de las mujeres trabajadoras, se observó efectivamente que estos fueron pintados con el objetivo de eliminar las expresiones de violencia y discriminación identificadas por orientación sexual. Además, se observó que la política de respeto a la diversidad de género se encuentra en armonía con el principio de no discriminación reconocido en la Constitución, el Convenio 111 de la OIT, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y con la disposición de la No Discriminación del Código de Lugar de Trabajo de la FLA, reconociendo un mecanismo de queja y denuncia con el objetivo de no tolerar bajo ninguna</p>

No	SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN FEBRERO/2015 Y RECOMENDACIONES	SÍNTESIS DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS (CAP) DEFINIDAS EN JULIO/2015	ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN
			<p>circunstancia, discriminaciones por orientación sexual o identidad de género. Sin embargo, es importante modificar un término incorporado en dicha política por considerarse discriminatorio al hablar de “identidad de género <i>no convencional</i>”, por lo que se recomienda eliminar dicha frase: “no convencional”.</p> <p>Debe establecerse que en el 100% de las entrevistas realizadas a los sindicatos y al personal no sindicalizado, se mencionó que no tenían conocimiento de casos motivados en la discriminación por orientación sexual o identidad de género.</p>
5	<p>Indicios de discriminación sindical basada en lo que los sindicatos identificaron como preferencias de la gerencia con “los otros sindicatos”; desde el punto de vista de la verificadora, esto ocurre porque las problemáticas laborales se discuten de forma individual con cada sindicato, en lugar de constituir y consolidar un espacio de diálogo común que tenga una agenda de trabajo compartida por la gerencia y el conjunto de sindicatos.</p>	<p>La gerencia convocará a todos los sindicatos a una mesa de diálogo con el objetivo de compartirles los resultados de la auditoría y la intención de trabajar en conjunto con los clientes y la FLA, acciones que permitan corregir los problemas encontrados e incluidos en el plan de remediación, motivándolos así a que sean parte del proceso y su progreso.</p>	<p><i>Acción en proceso</i></p> <p>En la presente verificación se constató, a través de la revisión de actas y entrevistas, que la mesa de diálogo se instaló efectivamente y que se estableció una agenda de trabajo común con el objetivo de dar seguimiento al plan de remediación definido por la gerencia y las marcas. Adicionalmente a esto, en la reunión de mesa de diálogo del 12-05-2015 se discutió, además del establecimiento de la referida mesa de diálogo, un mecanismo de “mesas de trabajo” con la finalidad de que cada organización sindical con presencia en la fábrica tenga la posibilidad de solicitar espacios de diálogo para la discusión de sus problemas o el planteamiento de quejas. Al respecto, en el informe del mes de febrero de 2015, esta auditora señaló que para evitar percepciones de preferencias entre los sindicatos, sería recomendable retomar y consolidar la mesa de diálogo, definiendo una agenda de trabajo común con la participación de los sindicatos y la gerencia. Sin embargo, también se considera legítima la existencia de mecanismos como el planteado por la gerencia, que brinda oportunidad de espacios para que cada sindicato de forma individual pueda plantear aquellos problemas que son propios de su organización.</p>
6	<p>Las mesas de diálogo no dieron los resultados esperados porque no había un espacio común entre los representantes de la fábrica y los sindicatos para abordar los problemas y demandas de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Se necesita retomar y consolidar una mesa de diálogo que permita abordar, de manera conjunta entre la</p>		<p>Respecto al funcionamiento de la mesa de diálogo instalada, el 85.71% de los dirigentes sindicales</p>

No	SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN FEBRERO/2015 Y RECOMENDACIONES	SÍNTESIS DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS (CAP) DEFINIDAS EN JULIO/2015	ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN
	Gerencia y los sindicatos, las problemáticas laborales existentes		<p>entrevistados mencionaron que la mesa no está cumpliendo con su finalidad porque no encuentran soluciones a los problemas planteados; y el 14.29% tienen expectativas que el trabajo de la mesa de resultados con el paso del tiempo. Sobre este punto, una de las lideresas sindicales externó que ha pasado muy poco tiempo para hacer un análisis del funcionamiento de la mesa de diálogo y que para evaluarla mejor, es necesario dejar transcurrir mayor tiempo.</p> <p>Finalmente en este apartado, cuatro organizaciones sindicales consideraron que el espacio de tiempo para el ejercicio del diálogo y el tratamiento de los problemas identificados en la fábrica, es muy prolongado: cada tres meses.</p>
6	Acabar con el pago atrasado de las cotizaciones del sistema previsional de los trabajadores y trabajadoras.	Style Avenue, en cooperación con su proveedor Starland Group, está trabajando en conjunto para evitar retrasos en los pagos a dichas instituciones.	<p>Acción incumplida</p> <p>Los pagos de las cotizaciones del ISSS se pagaron en el tiempo correspondiente en los meses registrados en el año 2015. Sin embargo, nuevamente se constataron atrasos en los pagos de las Ahorradoras de Fondos de Pensiones (AFP). En el caso de las planillas de pago de AFP CRECER, los periodos de devengue de febrero a junio de 2015, presentaron retrasos en los pagos que oscilaron entre 21 y 38 días calendario. Y en el caso de las planillas de pago de AFP CONFÍA, los periodos de devengue de febrero a junio de 2015, presentaron retrasos en los pagos que oscilaron entre 3 y 14 días calendario.</p> <p>La gerencia señala que se encuentran solventes con los pagos, pero debe enfatizarse que el señalamiento que se les realiza no es por el estado de solvencia o insolvencia, si no por el incumplimiento del deber de pagar en el tiempo determinado las cotizaciones previsionales de los trabajadores y trabajadoras como corresponde, según lo establecido en el inciso tercero del artículo 19 de la Ley del Sistema de Ahorros para Pensiones.</p>
8	La fábrica debe adecuar sus políticas y procedimientos	Se dará capacitación al 100% del personal sobre el acoso	Acción en proceso

No	SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN FEBRERO/2015 Y RECOMENDACIONES	SÍNTESIS DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS (CAP) DEFINIDAS EN JULIO/2015	ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN
	<p>de acuerdo a las Normas de Cumplimiento de la FLA. Especialmente los procedimientos relacionados a los mecanismos que permitan canalizar adecuadamente los casos de acoso sexual y abuso verbal. La fábrica debe tener presente que el acoso sexual y el abuso se consideran como riesgos sicosociales, según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, y que por ende, les corresponde garantizar el cumplimiento de esta normativa, manteniendo un ambiente de trabajo libre de los riesgos mencionados.</p>	<p>sexual. Además, el equipo de recursos humanos recibirá un proceso de formación intensivo en la materia con el objetivo de dotarles de los conocimientos suficientes para que puedan prevenir y resolver casos de acoso sexual y/o abuso verbal. Se espera que las 3 mujeres que trabajan en la Gerencia de Recursos Humanos puedan conocer y comunicar exclusivamente dichos casos.</p> <p>La formación descrita se centrará también en la supervisión del trabajo psicosocial para fortalecer las relaciones de trabajo, a través del diálogo, la interacción, empatía y la creación de un clima de trabajo agradable para el trabajador, mejorando así la calidad del trabajo y el bienestar en las relaciones laborales.</p>	<p>La fábrica ya cuenta con un borrador de procedimiento que incorpora un mecanismo de denuncia, un proceso investigativo y las sanciones que podrían aplicarse en caso de comprobar la existencia de casos de acoso sexual. Para fortalecer dicho procedimiento, el personal de recursos humanos está recibiendo un proceso de formación intensivo en la materia, impartido por el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES). Al respecto, se recomienda que la fábrica solicite apoyo del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), para conocer la experiencia en la atención y trámites de denuncia de casos de acoso sexual.</p> <p>Además, se constató que en las capacitaciones descritas en el punto número 1 del presente cuadro, que se impartirán a toda la fuerza laboral, se incluye la temática de acoso sexual con el objeto de brindar conocimientos generales y sensibilizar al personal para prevenir futuros casos. Sin embargo, sus contenidos deberían fortalecerse más de acuerdo a la Ley de Igualdad, Equidad y Discriminación contra la Mujer, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la ejemplificación de acciones o conductas constitutivas de acoso sexual.</p> <p>En las entrevistas realizadas con los sindicatos, una organización manifestó tener conocimiento de un caso de acoso sexual por parte del supervisor de la Línea 1 y 2, y que una joven renunció por este motivo, al consultarles si habían denunciado la situación ante la gerencia, el sindicato mencionó que no porque la joven se encontraba en periodo de prueba y al respecto, se solicitó al sindicato proporcionar el contacto telefónico de la joven para indagar más acerca de esta situación, pero no se tenía conocimiento del mismo. Por su parte, en las entrevistas realizadas al personal no sindicalizado, el 33% mencionó tener conocimiento de casos de acoso sexual y catalogan como conductas frecuentes de estos hechos, el hostigamiento a mujeres con comentarios sobre su cuerpo, al respecto, una de estas personas señaló nuevamente al supervisor de la línea 1 y 2.</p>

No	SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN FEBRERO/2015 Y RECOMENDACIONES	SÍNTESIS DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS (CAP) DEFINIDAS EN JULIO/2015	ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN
			Finalmente, respecto al señalamiento realizado en la verificación del mes de febrero de 2015, sobre la inexistencia de políticas de trabajo forzado y trabajo infantil; y sobre la política y procedimiento de seguridad e higiene, la gerencia ya tiene elaborados los borradores de dichas políticas y procedimientos, los cuales remitieron a la FLA con el objetivo de asegurar que estén en armonía con sus normas de cumplimiento.
9	Respecto a la suspensión de labores, es necesario que las marcas revisen los procedimientos que determinan la dinámica de funcionamiento de sus cadenas de suministro, para evitar fallas que provocan afectaciones graves para la vida de los trabajadores y trabajadoras, y de sus familias, puesto que con su salario deben responder a sus responsabilidades familiares y económicas adquiridas.	<p>La capacidad de producción de Style Avenue está comprometida el 5% con College Kids y el 95% con Outerstuff. La capacidad se presenta de forma mensual a las partes. Se necesitaría una previsión de al menos 6 meses para ajustar con anticipación la planta de producción con el fin de evitar suspensiones de emergencia.</p> <p>El equipo de producción está trabajando con el proveedor – Starland- para mejorar los suministros de tela y accesorios, utilizando un informe semanal de las materias primas y el estado de la producción.</p> <p>Se necesita un instrumento como calendario T&A (Tiempo y acción) que genere un informe preciso para tener una mejor comunicación entre las partes interesadas (empezando por Starland) para controlar el flujo de la producción y la oportuna orden de suministro de materias primas.</p>	<p>Acción en proceso</p> <p>El pago adeudado a las trabajadoras y los trabajadores por la suspensión ocurrida en el mes de febrero de 2015, se realizó de acuerdo a los montos determinados por el MTPS, constatándose dichos pagos en las planillas correspondientes al mes de junio de 2015. 3 sindicatos mencionaron que a trabajadoras y trabajadores de la sección de empaques no se les realizaron los pagos y al consultarle al Jefe de Recursos Humanos acerca de esto, mencionó que ese trámite estaba en proceso pero no se mencionó una fecha aproximada para la realización del pago. Al consultar el motivo por el cual no se le canceló al personal de empaque, el Jefe de Recursos Humanos mencionó que el período de suspensión que se extendió a esta área, no fue incluido en ninguna de las actas levantadas por los inspectores de trabajo del MTPS, y que por ello, se comunicará lo respectivo al cliente, ya que la empresa se considera que está exenta de toda responsabilidad jurídica y pecuniaria, por el motivo de falta de materia prima.</p> <p>Por otra parte, la gerencia estableció que efectivamente coordina con Starland para mejorar y garantizar la existencia de suministros.</p>

No	SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN FEBRERO/2015 Y RECOMENDACIONES	SÍNTESIS DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS (CAP) DEFINIDAS EN JULIO/2015	ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN
		Respecto al caso, la fábrica atenderá la resolución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	
10	El MTPS es uno de los mecanismos institucionales diseñados por el Estado salvadoreño, para proteger los derechos de los trabajadores; y por ende, un empleador no debería considerar las opiniones de este como una opción, sino como una directriz dirigida a proteger un derecho humano fundamental que tiene una función social. Por lo tanto, existe la obligación de realizar el pago por los tres días de incapacidad.	La opinión emitida por el MTPS sobre el pago de incapacidades de tres días no es obligatoria. Sin embargo, la gerencia estará abierta a la comunicación con cada empleado con el fin de comprender y analizar cómo tratar con cada caso único. A parte de esos beneficios obligatorios por ley, la gerencia está dispuesta a proporcionar beneficios adicionales a cada trabajador en función de su capacidad.	<p>Acción incumplida</p> <p>En el 100% de las entrevistas realizadas en esta verificación (a la gerencia, sindicatos y personal no sindicalizado) se constató que aún no se pagan los tres días por incapacidad médica. La gerencia argumenta que dicho pago según la ley no es obligatorio. Sin embargo, debe realizarse una interpretación integral de las normas de trabajo en El Salvador, contenidas en los artículos 50 de la Constitución, 307 y 308 del Código de Trabajo y el Art. 100 de la Ley del Seguro Social para determinar que dicho pago sí es responsabilidad del empleador de acuerdo a las normas citadas.</p>
11	Las altas temperaturas identificadas requieren de una estrategia urgente de intervención. Para ello, será necesario que la fábrica cumpla con el proyecto que tienen previsto en materia de salud y seguridad ocupacional, con el objetivo de realizar un estudio de calor que les permita identificar las medidas adecuadas que mejoren las temperaturas dentro de la planta.	Se realizará el estudio de calor y se evaluarán las recomendaciones, asegurando que las operaciones de inyección de aire, sistema de extracción en el edificio y los suministros de agua potable sean continuamente monitoreados para mantener su eficacia. Extractores de aire se limpian y se comprueban mensual.	<p>Acción completa que requiere seguimiento</p> <p>La gerencia realizó el estudio de calor o estrés térmico correspondiente, el cual determinó que los niveles de calor se encuentran dentro de los límites establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. A pesar de esto, el 85.71% de las organizaciones sindicales entrevistadas mencionaron que el calor es excesivo y cuestionaron el método para medir la temperatura, pues aseguraron que las mediciones se realizaron por la mañana y no en las horas de calor críticas que son después del almuerzo entre 1:00 y 2:00 p.m. Por su parte, el 100% del personal no sindicalizado también mencionó que el calor es excesivo por las tardes. Debe mencionarse que pudo constatarse la acreditación de dicho perito por parte del MTPS.</p> <p>Durante la investigación, el 21-08-2015, llegó un técnico de seguridad e higiene ocupacional del</p>

No	SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN FEBRERO/2015 Y RECOMENDACIONES	SÍNTESIS DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS (CAP) DEFINIDAS EN JULIO/2015	ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN
			<p>MTPS a realizar una inspección por la planta de producción y que en el acta preliminar que levantó de la misma, señaló una temperatura de 39° dentro de la planta, la cual excede a los límites establecidos en los artículos 137 y 142 del Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Uno de los sindicatos manifestó que el técnico del MTPS comentó que el estudio de calor tenía incongruencias. Sin embargo, esta verificadora trató de entrevistar al técnico del MTPS pero ya se había retirado de las instalaciones.</p> <p>En el estudio de calor que realizó el perito contratado por la fábrica, se recomendó el deber de mantener en funcionamiento el sistema de inyección y extracción de aire; y además, asegurar suficientes fuentes de agua para las trabajadoras y trabajadores.</p>

OTROS HALLAZGOS		
1	Jornada de trabajo del día 06 de agosto del año 2015	<p>El 06 de agosto es un día de asueto definido por el Código de Trabajo, y en Style Avenue se pactó entre la gerencia y los trabajadores laborar en esa fecha, definiendo que se les reconocería un tiempo compensatorio equivalente a ese día laborado. Sin embargo, el problema identificado radica en que no se aplicó debidamente las disposiciones establecidas en el Art. 192 del Código de Trabajo que menciona lo siguiente: <i>“Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajan en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de este”</i>. El otorgar tiempo compensatorio no exime al patrono de la responsabilidad de pagar ese tiempo como un derecho que se reconoce en favor de los trabajadores y trabajadoras, establecido el artículo 192 del Código de Trabajo y si bien es cierto que fue acordado con el personal, se trata de un caso donde prevalece la aplicación del principio constitucional contenido en el Art. 52 que establece <i>la irrenunciabilidad de los derechos consagrados en favor de los trabajadores</i>.</p>
2	Riesgos en materia de salud, seguridad e higiene ocupacional	A través de la inspección visual por la planta de trabajo se observó lo siguiente:

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ol style="list-style-type: none">1. Los trabajadores y trabajadoras no usan mascarillas;2. Se identificó el uso de un spray que se utiliza como pegamento sin la protección adecuada y que es nocivo para la salud; y3. Algunas sillas de las operarias y operarios se encontraban en mal estado. Adicionalmente a esto, una de las organizaciones sindicales entregó fotografías que mostraban a una trabajadora que utiliza conos de hilos como una base, para que la altura de la silla sea la correcta. |
|--|--|--|

V. CONCLUSIONES, VALORACIONES Y RECOMENDACIONES

En general debe reconocerse positivamente el avance y el esfuerzo que está realizando la fábrica para superar los hallazgos identificados en la verificación realizada en el mes de febrero de 2015 y se exhorta a la continuidad y conclusión de las actividades del plan de remediación que se encuentran en proceso. Sin embargo, existen problemáticas graves que no se ven superadas y que necesariamente requerirán de la implementación de acciones adicionales a las ya planteadas en el plan de remediación, en los puntos que a continuación se señalan:

1. Indicios de una deteriorada relación laboral entre los sindicatos y la gerencia de recursos humanos; y discriminación por la labor sindical.

De las entrevistas realizadas a las organizaciones sindicales se percibió un alto nivel de desconfianza existente entre las y los dirigentes acerca del trabajo que realiza la gerencia de recursos humanos, cuestión que inevitablemente provoca limitaciones al ejercicio de un diálogo efectivo entre las organizaciones y la gerencia en la mesa de diálogo conformada. Al preguntarle a las organizaciones qué hechos concretos les generan desconfianza por parte de la gerencia de recursos humanos, estos, en síntesis, mencionaron lo siguiente:

- a. Falta de apertura cuando se les plantean denuncias acerca de los supervisores, pues consideran que “no hacen nada” o se “ponen de parte de los supervisores”, sin realizar mayores indagaciones.
- b. Muestras de malestar de la gerencia de recursos humanos, cada vez que las organizaciones solicitan inspecciones ante el MTPS.
- c. La actitud y forma de comunicación del gerente de recursos humanos se percibe con alto sentido de superioridad sobre las trabajadoras y trabajadores.
- d. Experiencias en que las discusiones con la gerencia de recursos humanos han sido en tonos elevados.

Por su parte, la gerencia de recursos humanos manifiesta que ellos mantienen una política de apertura y total respeto hacia el personal de la fábrica, incluyendo a las y los dirigentes de las organizaciones sindicales presentes para atender sus quejas y sus problemas.

Contrastando la información proporcionada por los sindicatos y la gerencia de recursos humanos, se realizaron preguntas al personal no sindicalizado de la fábrica acerca de las relaciones entre los sindicatos y la gerencia. Al respecto, el 50% de las personas mencionó que las mismas son tensas y que se originan por la actitud confrontativa de los representantes sindicales que amenazan constantemente con acudir al MTPS por “*cualquier problema*” y que a su juicio eso genera “enojo” y/o “rechazo” de la gerencia hacia los sindicatos, pues aseguraron que en sus casos personales, siempre encuentran apertura en la gerencia de recursos humanos para exponer sus problemas o inquietudes. Pero respecto a esto, debe reiterarse como se hizo previamente que en el fondo de esto existe un desconocimiento de la labor sindical pues implica la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, a través de los mecanismos legales e institucionales diseñados para tales efectos.

Lo descrito anteriormente denota indicios de relaciones laborales deterioradas dentro de la fábrica que involucran y afectan a los sindicatos, a la gerencia y en consecuencia, al resto de personal y a la productividad de la fábrica. Sin embargo, el importante esfuerzo de diálogo iniciado debe continuar a pesar de las dificultades presentadas generadas por la desconfianza entre las partes.

2. Indicios de persistencia de casos de abuso verbal.

Según lo señalado en el cuadro que incorpora los avances en la implementación del plan de remediación descrito en este documento, los casos de abuso verbal continúan siendo persistentes por parte de los supervisores. Esto requiere que la investigación de quejas sobre casos de abuso verbal se fortalezca y que las sanciones disciplinarias definidas tengan un carácter disuasivo y que garanticen la no repetición de esos hechos. Por ejemplo, debe mencionarse que durante la visita a Style Avenue atendí en una entrevista a una trabajadora apoyada por el sindicato, que aseguró ser víctima de un caso de abuso verbal y que, a mi juicio, implica un hecho de violencia contra la mujer tipificado por la legislación salvadoreña. Esta trabajadora aún se encontraba evidentemente afectada por dichos hechos que se le atribuyeron al supervisor de la línea 1 y 2 quien le dijo en una ocasión que “si él estuviera en su lugar, mejor tomaría veneno” comentario que le hizo en virtud de que la trabajadora solicita permiso frecuentemente para acudir a unas terapias. El hecho se reportó a la gerencia y se le llamó la atención al supervisor y la trabajadora manifestó que ya no la agredió nuevamente.

3. Persistencia en el pago atrasado de las cotizaciones a las instituciones Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs)

Del mes de febrero al mes de agosto de 2015, continuaron los pagos atrasados de las cotizaciones previsionales a las AFPs (CRECER y CONFÍA).

Por lo antes expuesto, **se recomienda lo siguiente:**

- a. Contratar a una persona que realice un estudio de clima laboral dentro de la fábrica que permita evidenciar técnicamente el estado de las relaciones laborales en Style Avenue y sus causas;
- b. Dependiendo de los resultados de dicho estudio, valorar la posibilidad de contratar a un tercero, como una figura de *ombudsperson*, que ayude a modular las interlocuciones entre la gerencia y los sindicatos con el objetivo de generar y fortalecer los lazos de confianza. Además, el tercero sugerido podría encauzar la agenda de trabajo de las partes involucradas respecto a la agenda común definida en la mesa de diálogo para la superación de los problemas identificados en Style Avenue.
- c. Investigar al personal de la gerencia señalado por casos de abuso verbal para deducir las responsabilidades pertinentes y garantizar la no repetición de dichos hechos.

- d. Respetar el tiempo definido en la Ley del Sistema de Ahorro de Pensiones para efectuar dichos pagos y evitar afectaciones a las trabajadoras y trabajadores; y ulteriores infracciones legales que puedan perjudicar a Style Avenue.

Finalmente, se debe tener presente que ***tener buenas relaciones de trabajo no sólo propicia ambientes de respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores, sino que también se convierte en un factor determinante que garantiza buenos niveles de productividad para cualquier fábrica o empresa.***