

REPORTE FINAL

Queja de Terceros; TexOps (El Salvador)

2 octubre 2017



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

El 10 de febrero de 2017, Fair Labor Association (FLA) recibió una Queja de Terceros presentada por el Sindicato de Trabajadoras, Trabajadores, Sastres, Costureras y Similares (SITRASACOSI) (en lo sucesivo sindicato SITRASACOSI) de la fábrica Textiles Opico S.A. de C.V. (en lo sucesivo TEXOPS) en El Salvador. TEXOPS ha sido un Proveedor Participante de la FLA desde junio 2012.

La queja alegaba que TEXOPS violó políticas y procedimientos acordados con el sindicato SITRASACOSI para abordar posibles recortes de personal así como a otras Normas de Cumplimiento del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA. La queja abordó específicamente los temas referentes a la implementación de dichas políticas y procedimientos sobre terminaciones y recortes de personal, la falta de representación sindical de los trabajadores al momento de los despidos, cambios en el sistema de bonos y despidos de categorías de empleados que gozan de ciertas protecciones laborales. Los alegatos abordados por el sindicato SITRASACOSI parecían estar en conflicto con los elementos de las Normas de Cumplimiento referentes a la Relación de Trabajo y Compensación.

La FLA revisó la queja del sindicato SITRASACOSI y el 16 de febrero decidió aceptar la queja en el Paso 2 del proceso de Queja de Terceros. De acuerdo al Paso 2, TEXOPS contaría con 45 días para

realizar una evaluación y desarrollar la correspondiente remediación. De manera alternativa, TEXOPS podría renunciar al periodo de 45 días y acceder a que la FLA designe un tercero independiente para evaluar la situación y realizar recomendaciones para su remediación. TEXOPS optó por realizar una investigación interna sobre los alegatos.

La queja presentada por el sindicato SITRASACOSI en contra de TEXOPS se relaciona en gran medida al aumento al salario mínimo nacional aprobado por el Consejo Nacional del Salario Mínimo de El Salvador en diciembre 2016, efectivo a partir del 1 de enero de 2017. El aumento, el mayor incremento al salario mínimo en la historia del país, incrementó el salario mínimo para los trabajadores del sector textil en aproximadamente 39%, de \$210.90 mensual a \$295.20 mensual. La FLA ha preparado un comunicado sobre este tema y lo circuló a sus afiliados que se abastecen de El Salvador, destacando el nuevo requerimiento y la importancia de que los proveedores basados en El Salvador cumplan con este nuevo nivel de salario mínimo.¹

INVESTIGACIÓN DE TEXOPS

Para la realización de la investigación interna, TEXOPS confió en sus

¹ "Salario Mínimo Legal en El Salvador," febrero 2017, <http://www.fairlabor.org/report/legal-minimum-wage-increase-el-salvador>

equipos de Recursos Humanos (RH) y Producción. El equipo de RH reunió los materiales pertinentes, como políticas y procedimientos escritos, minutas de reuniones con el sindicato SITRASACOSI, evaluaciones de desempeño, y los resultados de las inspecciones llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El equipo de evaluación también tuvo acceso a directivos clave de la gerencia y departamentos involucrados en el proceso de evaluación de trabajadores, aprobación de bonos y a reuniones con el sindicato SITRASACOSI.

Los principales hallazgos de la investigación interna de TEXOPS fueron los siguientes:

1. Al despedir a 75 trabajadores (52 trabajadores con las menores calificaciones de los trabajadores de producción y 23 trabajadores del departamento de edificación construcción), la gerencia de TEXOPS no cumplió con las disposiciones de consulta y previo aviso incorporadas en el Procedimiento sobre Terminación de Contrato de la fábrica desarrollado y acordado conjuntamente entre gerencia y trabajadores.² Particularmente, al realizar el recorte de personal, la gerencia de TEXOPS no cumplió con el Artículo 3.3.2 del Procedimiento sobre Terminación de Contrato de TEXOPS que establece que antes de tomar una acción de recorte de personal, la gerencia

2 El Procedimiento sobre Terminación de Contrato se desarrolló como parte de un plan de remediación para abordar un hallazgo de una Evaluación de SCI de la FLA en TEXOPS en 2013. Ver http://portal.fairlabor.org/fla_go.asp?u=/pub/zTr5&tm=5&Rid=1484&Fdn=13&Fna=AA0000000313%5F2013%2Epdf.

debe tener “diálogo directo” con los sindicatos representando a los trabajadores, o directamente con los trabajadores a falta de un sindicato, para comunicarles las razones para la reducción de la fuerza laboral y para analizar en conjunto las alternativas para “prevenir o minimizar los efectos negativos de la reducción de la fuerza laboral.” Además, el Artículo 3.3.8 del Procedimiento requiere que los trabajadores despedidos reciban un aviso previo de 15 días.

La gerencia de TEXOPS recordó que la gerencia y el sindicato SITRASACOSI mantuvieron un diálogo desde abril 2013, cuando la organización sindical se estableció en TEXOPS. Fue en el contexto de este diálogo con el sindicato que TEXOPS modificó varias de sus políticas y procedimientos, incluyendo aquellos relacionados a la terminación de contratos. La gerencia de TEXOPS además indicó que se sintieron obligados a actuar rápidamente para hacer el reajuste de personal por motivo de la confluencia de dos tendencias: (1) el debilitamiento de pedidos para sus productos; y (2) el significativo aumento al salario mínimo a partir del 1 de enero de 2017, que afectó la competitividad de la fábrica.

El 17 de enero, la gerencia contactó a los directivos del sindicato SITRASACOSI para solicitar una reunión extraordinaria para discutir los temas en torno a la implementación del nuevo salario mínimo. En la reunión, llevada a cabo el 20 de enero, la gerencia explicó la emergencia económica que resultó del impacto del recién aprobado aumento al salario

mínimo y el imperativo para que la compañía tome acción para terminar el contrato de 75 trabajadores con el fin de mantener la viabilidad comercial de la compañía. Las minutas de la reunión indican que aunque las partes discutieron los asuntos relacionados al aumento del salario mínimo, y los representantes del sindicato firmaron un documento con fecha del 20 de enero de 2017 indicando que habían asistido a dicha reunión; su firma no significaba que estaban de acuerdo con la decisión sobre el recorte tomada por la gerencia o que consideraban que la gerencia había cumplido con el requerimiento de consulta y previo aviso de los procedimientos de reducción de personal. Una reunión de seguimiento que incluyó a la alta gerencia de TEXOPS y directivos sindicales se llevó a cabo el 23 de enero. En esta reunión, la gerencia nuevamente expuso las razones económicas para el despido de trabajadores y los directivos sindicales reafirmaron su argumento de que la gerencia no había cumplido con los procedimientos de la fábrica sobre reajuste y reducción de personal y solicitó a la fábrica que reinstalara a aproximadamente 30 trabajadores afiliados al sindicato que fueron sujetos del despido. La minuta de la reunión fue firmada por representantes de la gerencia y del sindicato.

2. Los despidos de los 75 trabajadores antes mencionados ocurrieron sin que la gerencia compartiera con los representantes sindicales una lista de los trabajadores seleccionados para ser despedidos. Compartir esta lista es un requerimiento del Artículo 3.3.4

del procedimiento de Terminación de Contrato de TEXOPS.

Los 75 trabajadores despedidos correspondían a dos grupos: (1) 23 trabajadores del departamento de construcción y mantenimiento, un departamento que desapareció del todo, porque se había tornado innecesario, ya que la fábrica había concluido su programa de construcción; y (2) 52 trabajadores de producción que se calificaron como los más bajos en términos de desempeño de los departamentos de almacén de producto terminado, almacén de materia prima, corte, serigrafía, impresión/sublimación, producción general (costura, acabado y empaque) y control de calidad.

La metodología para determinar el nivel de desempeño de cada trabajador se estableció de conformidad con un documento desarrollado por la gerencia llamado “Procedimiento para la Evaluación del Personal de Producción.” Los diez criterios incluidos en este documento utilizados por la gerencia de TEXOPS para evaluar a los trabajadores y la ponderación de cada uno (de un 100%), son los siguientes:

- Antigüedad (5%)
- Medidas disciplinarias (10%)
- Asistencia/ausencias (5%)
- Puntualidad (10%)
- Calidad (AQL) (20%)
- Cumplimiento de metas de producción (15%)
- Respeto a sus compañeros y superiores (10%)
- Trabajo en equipo (10%)
- Seguimiento de indicaciones (10%)
- Número de procesos/maquinaria que el trabajador puede operar (5%)

TEXOPS reunió los datos de las antes mencionadas mediciones para cada trabajador y los ponderó para desarrollar una calificación para cada trabajador. Las calificaciones preparadas por la gerencia - que se han compartido con la FLA -- no fueron compartidas con el sindicato SITRASACOSI ni discutidas con sus representantes antes de aplicarlas como base para las acciones de despido.

3. De conformidad con el Artículo 3.3.6 del Procedimiento sobre Terminación de Contrato de TEXOPS, ciertas clases de trabajadores reciben trato preferencial con respecto a los despidos, es decir, están exentos de los despidos. Estas categorías de trabajadores incluyen: mujeres embarazadas, mujeres amamantando a sus hijos, trabajadores que son el único sustento del hogar, personas con discapacidad, personas recibiendo tratamiento para enfermedades crónicas, personas que están cerca de cumplir los requerimientos para jubilarse u obtener un título o diploma de capacitación dentro de la fábrica, y trabajadores mayores de 40 años, entre otros.

Aunque los demandantes alegaron que una de las trabajadoras despedidas estaba embarazada, esa persona no informó a la gerencia y no se presentó a realizarse una prueba de embarazo con el fin de calificar para el trato preferencial, como lo requieren los procedimientos de la fábrica. Ningún trabajador de las categorías especiales formó parte de los despidos.

4. Conjuntamente con la implementación del cambio en el salario mínimo, la gerencia de TEXOPS renovó el sistema de pago de bonos. TEXOPS argumentó que los cambios en la naturaleza de los pedidos de sus clientes - menos pedidos de corridas largas de productos básicos, y mayor número de pedidos de corrida corta para productos de especialidad - requerían recalibrar el sistema de bonos, que se había distorsionado, con tendencia a premiar a trabajadores en pequeñas - y decrecientes -- líneas de producción de corridas largas, versus la mayoría de los trabajadores en líneas de producción con corridas cortas donde ganarse un bono cuantioso es muy difícil por no decir imposible.

La gerencia de TEXOPS decidió renovar el sistema de bonos de producción e incorporar el nuevo salario mínimo en el nuevo sistema de bonos. TEXOPS tomó la posición de que como el sistema de pago de bonos no era requerido por ley, la gerencia podría por lo tanto cambiarlo siempre y cuando el requisito del salario mínimo legal se cumpliera. TEXOPS no consultó con los trabajadores ni con el sindicato sobre el nuevo sistema de bonos, aunque en la mencionada reunión entre la gerencia de TEXOPS y los directivos sindicales el 20 de febrero, la gerencia indicó que en lo sucesivo, el nivel del bono sería de \$5 por semana o \$20 por mes. La compensación de los trabajadores sería de \$295 por mes, el salario mínimo, más la posibilidad de ganar un bono de \$5 por semana, hasta un máximo de \$315. Tanto

la compensación básica, como la compensación con el bono cumplen con el salario mínimo requerido por la ley nacional.

El sindicato SITRASACOSI solicitó al Ministerio de Trabajo que realizara una inspección en TEXOPS con respecto a la legalidad del nuevo sistema de bonos y su interacción con el reglamentario aumento al salario mínimo. El 9 de febrero de 2017, los funcionarios del Ministerio de Trabajo llevaron a cabo una inspección en la fábrica y emitieron un reporte que concluyó que TEXOPS estaba en violación del Artículo 30 del Código de Trabajo y del Artículo 5(A) del Decreto Ejecutivo No. 2 del 16 de septiembre de 2016 que prohíben acciones que directamente o indirectamente reduzcan los salarios de los trabajadores, por considerar que el antiguo sistema de bonos formaba parte del salario bajo la doctrina de derechos adquiridos conforme a la práctica consuetudinaria. Además, el Ministerio de Trabajo indicó que la fábrica violó el Artículo 29 (1) del Código de Trabajo al deberle a los trabajadores pagos de bonos de producción correspondiente a las primeras tres semanas del 2017, el período anterior a la comunicación oficial a la fuerza laboral sobre el cambio al sistema de bonos. En la reinspección realizada el 3 de marzo, el Ministerio de Trabajo ratificó las anteriores conclusiones. TEXOPS apeló la decisión del Ministerio de Trabajo y el nuevo sistema de bonos permanece funcionando. A la fecha no existe plazo de tiempo para que el Ministerio

de Trabajo emita decisión sobre la apelación.

PLAN DE REMEDIACIÓN

La gerencia de TEXOPS ha desarrollado un plan de remediación para abordar los hallazgos de su propia investigación interna. El plan de remediación incluye las siguientes acciones:

1. Retomar el diálogo con los representantes del sindicato SITRASACOSI. Mantener registros de los acuerdos y puntos para discusión posterior.
2. Mediante un proceso de diálogo con el sindicato SITRASACOSI, desarrollar procedimientos para regular las actividades de contratación, procedimientos disciplinarios y modificación a los procedimientos sobre la terminación de la relación laboral que definirían un papel para las organizaciones sindicales en dichos procedimientos, todos en cumplimiento con la ley nacional, el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA y los Códigos de Conducta de los clientes.
3. Capacitar a todo el personal del Departamento de RH sobre las políticas y procedimientos y asegurar que el razonamiento y contenido de las políticas y procedimientos sean comprendidos adecuadamente.
4. Asegurar que todos los trabajadores, supervisores, mandos medios y superiores de la gerencia se capaciten continuamente sobre la libertad de asociación.

5. Desarrollar un procedimiento que garantice que se les informe a todos los trabajadores sobre los cambios al sistema de bonos y que estén conscientes de como se verán afectados antes de implementar los cambios al sistema.

EVALUACIÓN DE LA FLA Y PRÓXIMOS PASOS

Las Normas de Cumplimiento asociadas al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA requieren que los proveedores informen a los trabajadores sobre las reglas de trabajo, incluyendo la compensación, y además comuniquen y consulten con los trabajadores con respecto a el reglamento, las políticas y los procedimientos del lugar de trabajo.

Entre los asuntos planteados por la Queja de Terceros de TEXOPS están los requerimientos de comunicación en las Normas de Cumplimiento de la Relación de Trabajo (ER) norma ER 16.1; que requiere a los empleadores informar a los trabajadores sobre el reglamento de trabajo, información sobre salud ocupacional y seguridad, y las leyes sobre los derechos laborales referentes a la libertad de asociación, compensación, horas de trabajo y cualquier otra información requerida por ley. Además de informar sobre el Código de la FLA utilizando medios apropiados en el idioma local en las áreas comunes del lugar de trabajo; Norma de Cumplimiento de Compensación (C) C 17.1, que requiere que los empleadores hagan todo esfuerzo razonable para asegurar que los trabajadores comprendan su compensación, incluyendo los bonos que les corresponden en el lugar de trabajo y de acuerdo a las leyes aplicables; y la

Norma de Cumplimiento ER 25.1, que requiere que el reglamento del lugar de trabajo, políticas y prácticas se comuniquen a todos los trabajadores en el idioma local o idioma utilizado por los trabajadores si este es diferente al idioma local. Adicionalmente, con respecto a la consulta, la Norma de Cumplimiento ER 25.2, requiere que los empleadores tengan un sistema claro y transparente de comunicación entre la gerencia y trabajadores que permita a los trabajadores consultar con la gerencia y aportar retroalimentación a la gerencia. Esto puede incluir un buzón de sugerencias, comités de trabajadores, espacios designados para reuniones de trabajadores y reuniones entre la gerencia y representantes de los trabajadores.

A través de los años, TEXOPS ha mejorado su comunicación, sensibilización y consulta con los trabajadores en una serie de asuntos de suma importancia para la empresa, incluyendo el trabajo de un Ombudsman o mediador quien guió un proceso de diálogo entre los trabajadores y la gerencia de julio 2013 a octubre 2014. La sugerencia de establecer la figura de Ombudsman en TEXOPS resultó de la recomendación de un experto independiente contratado por la FLA en el contexto de una investigación para salvaguardar el ambiente de libertad de asociación realizada entre el 2013 y 2014³. Bajo la tutela del ombudsman, la gerencia de TEXOPS y el sindicato SITRASACOSI establecieron un proceso de diálogo que entre otras cosas, dio seguimiento al desarrollo y perfeccionamiento de varias políticas y procedimientos acordadas en conjunto entre gerencia y sindicato, entre otras el

3 http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/texops_final_3.20.14_espanol.pdf

DEPARTAMENTO	NÚMERO DE TRABAJADORES	NÚMERO DE TRABAJADORES DE BAJO DESEMPEÑO DESPEDIDOS
Almacén—producto terminado	25	3
Almacén—materia prima	66	3
Corte	48	6
Impresión — serigrafía	8	1
Impresión—sublimación	34	3
Costura, acabado y empaque	680	33
Control de Calidad	75	3
TOTAL	936	52

previamente mencionado Procedimiento sobre la Terminación de Contrato. Sin embargo, la gerencia de TEXOPS no consultó con los trabajadores ni con el sindicato SITRASACOSI con respecto al desarrollo de los “Procedimientos para la Evaluación del Personal de Producción,” el cual contiene importantes criterios para evaluar a los trabajadores y que de manera definitiva se utilizarán como base para identificar a los trabajadores que pudieran ser sujetos a recortes. Esta es una omisión importante, ya que la discusión y acuerdos con el sindicato SITRASACOSI hubieran permitido al sindicato comentar sobre la idoneidad y objetividad de cada criterio.

La gerencia de TEXOPS proporcionó a la FLA un listado de todos los 936 trabajadores en enero 2017 y la calificación para cada trabajador en cada uno de los 10 criterios de desempeño así como la puntuación compuesta. El listado está dividido por departamento de producción, y los trabajadores están ordenados dentro de cada departamento en orden ascendente por puntuación de desempeño. La siguiente tabla muestra el número total de trabajadores en cada departamento y el número de trabajadores recortados de cada departamento en base a su baja puntuación de desempeño. Por lo tanto, el recorte de personal afectó al 5.5% de los

trabajadores de producción (52 de 936) además del 100% de los 23 trabajadores del departamento de construcción y mantenimiento, un departamento que se eliminó. La información contenida en este listado sugiere que la gerencia basó su selección de trabajadores a recortar en los criterios establecidos y no existe evidencia de prácticas discriminatorias en la determinación de los trabajadores que serían recortados.

La gerencia de TEXOPS también incumplió con los requerimientos de aviso previo y consulta del Artículo 3.3.2 del Procedimiento de Terminación de Contrato de TEXOPS. Según lo indicado por la gerencia de TEXOPS en su propio reporte, la gerencia de TEXOPS solicitó una reunión con el sindicato SITRASACOSI para discutir varios de los temas tratados en este reporte el 17 de enero; la primera - y única - reunión entre las partes interesadas se llevó a cabo el 20 de enero. El sindicato SITRASACOSI no consideró esta reunión como cumplimiento del requerimiento del Artículo 3.3.2 del Procedimiento de Terminación de Contrato..

Finalmente, la gerencia de TEXOPS no consultó con el sindicato SITRASACOSI con respecto al cambio de sistema

de pago de bonos y no proporcionó información previa del cambio a los trabajadores y sus representantes. La reacción negativa del sindicato SITRASACOSI al cambio en el sistema de bonos fue evidente en la impugnación oficial realizada por el sindicato sobre la conformidad de estas acciones con la ley nacional solicitando una inspección al Ministerio de Trabajo. Como se discutió anteriormente, el Ministerio de Trabajo encontró que los cambios violaron aspectos del Código de Trabajo y del Decreto Ejecutivo No. 2 del 16 de septiembre de 2016. La gerencia apeló la decisión del Ministerio de Trabajo.

La FLA recomendó a la gerencia de TEXOPS que tomara una serie de acciones de remediación enumeradas a continuación. Las acciones de remediación que la gerencia ha implementado en respuesta a las recomendaciones también son señaladas a continuación.

1. Contratar un ombudsman/mediador independiente para guiar un diálogo robusto entre la gerencia y el sindicato SITRASACOSI. Existe el precedente para esta intervención en TEXOPS. El ombudsman/mediador debe desarrollar los términos de referencia para el diálogo que incluyen la frecuencia de las reuniones, agenda, toma de notas, la minuta acordada, etc. El ombudsman/mediador también debe desarrollar las reglas para esta comunicación entre las partes - interna y externa.

Estatus de la remediación: La gerencia de TEXOPS y SITRASACOSI acordaron el nombramiento de la

Sra. Ena Núñez como ombudsman/mediador entre las partes. La Sra. Núñez convocó la primera reunión de la mesa de diálogo el 28 de julio; el plan inmediato es que la mesa de diálogo se reúna aproximadamente cada dos semanas durante un período inicial. En agosto hubieron tres reuniones, celebradas los días 10, 16 y 21 de agosto.

2. Entre los primeros temas a abordar por el diálogo es el destino de los trabajadores despedidos en enero 2017. Aunque no existe evidencia que durante el proceso de selección se discriminó en contra de los miembros del sindicato, la gerencia no aplicó los procedimientos de comunicación y consulta contenidos en su propio reglamento y en las Normas de Cumplimiento de la FLA.

Estatus de la remediación: Todas las actas de las reuniones de la mesa de diálogo celebradas en julio y agosto muestran que abordar el tema de la remediación de los trabajadores despedidos ocurrida en enero fue predominante en el diálogo.

3. Los trabajadores de producción que fueron despedidos y están interesados en volver a trabajar en TEXOPS deben ser reinstalados con la antigüedad a la fecha de su despido y recompensados con pago retroactivo neto del pago de terminación que recibieron. Ya que estos trabajadores quienes fueron despedidos recibieron una baja calificación en cuanto a su desempeño, TEXOPS debe proporcionar una capacitación a estos trabajadores para que puedan mejorar su calificación de desempeño.

Estatus de la remediación: La gerencia de TEXOPS y SITRASACOSI acordaron durante la reunión de la mesa de diálogo celebrada el 10 de agosto el reinstalo, con pago retroactivo, de nueve trabajadores de producción afiliados al sindic to que expresaron interés en regresar a trabajar a TEXOPS. Los nueve trabajadores reinstalados regresaron a trabajar a TEXOPS el 14 de agosto, en los mismos puestos de trabajo que tenían antes del despido. Los trabajadores de costura que regresaron fueron asignados al centro de reentrenamiento por dos semanas para actualizar sus habilidades. Las evaluaciones de habilidad y actitud hechas a estos trabajadores en el período de reentrenamiento no fueron utilizadas para cambiar sus condiciones de reingreso al trabajo. Seis trabajadores de producción despedidos en enero que no deseaban regresar a trabajar a TEXOPS les fue garantizado el pago de un mes de salario adicional; los pagos se hicieron el 25 de agosto.

4. Referente a los trabajadores del departamento de construcción y mantenimiento que fueron despedidos, y para quienes no tiene posiciones disponibles en TEXOPS, la fábrica debería pagarles 15 días adicionales de salario ya que no recibieron el aviso previo de 2 semanas. Con el fin de minimizar el impac o negativo a estos trabajadores, TEXOPS les debería pagar 4 semanas adicionales sumando un total de 6 semanas y ayudarles a conseguir un nuevo empleo ayudándoles a capacitarse para otros empleos, mejorando su

educación y/o recomendándolos con otros empleadores para nuevas oportunidades de empleo.

Estatus de la remediación: TEXOPS management and SITRASACOSI negotiated over the future of the 13 dismissed building and construction workers during several meetings of the dialogue table. At the August 21 meeting, the two sides agreed to a formulation whereby each of the dismissed workers would receive payment of three months of salary and one worker (who was a member of the union) would be reinstated; the reinstatement was effective August 28.

5. Se debe contratar a una organización externa o experto independiente en la libertad de asociación para proveer capacitación sobre este tema a trabajadores, supervisores y mandos medios y superiores de la gerencia.

Estatus de la remediación: A ser discutido en la próxima reunión de la mesa de diálogo laboral-patronal, con el asesoramiento del mediador.

6. La gerencia de TEXOPS debe organizar la capacitación y entrenar a la gerencia y trabajadores en cuanto a las políticas y procedimientos sobre las evaluaciones a los trabajadores, compensación y terminaciones de contrato.

Estatus de la remediación: A ser discutido y acordado en la mesa de diálogo laboral-patronal.

7. TEXOPS se debe comprometer a cumplir e implementar inmediatamente las decisiones finales del Mini terio

de Trabajo sobre el sistema de bonos. TEXOPS debe mantener informada a la FLA sobre el resultado del proceso de apelaciónbonus system. TEXOPS should keep the FLA informed of the results of the appeal process.

Estatus de la remediación: El proceso de apelación ante el Ministerio de Trabajo continúa su curso. El sindicato ha insistido que la empresa debe cumplir con las resoluciones de la Inspección de Trabajo respecto al sistema de bonos. Sin embargo, la decisión final del Ministerio de Trabajo es indispensable para remediar esta situación. TEXOPS y SITRASACOSI abordarán este tema en la agenda de las próximas reuniones de la mesa de diálogo laboral-patrona.

CONCLUSIONES

La FLA se complace de que esta Queja de Terceros haya llevado a la reactivación de un amplio diálogo laboral-patronal en TEXOPS, guiado por un ombudsman/mediador respetado por todas las partes. La gerencia y SITRASACOSI, hábilmente asesorados por el mediador, fueron capaces de alcanzar acuerdos en una variedad de difíciles situaciones que surgieron de la decisión de la gerencia de despedir trabajadores en enero de 2017. La FLA reconoce la buena voluntad evidenciada por la gerencia y el sindicato en las negociaciones y pide a ambas partes que continúen y fortalezcan el diálogo en la fábrica.

La FLA señala que hay algunos asuntos pendientes relacionados con la finalización de las políticas procedimientos de la fábrica que rigen los recortes de personal, la compensación y el desempeño de los trabajadores, que deberían de ser abordados por las partes lo antes posible para evitar la repetición de algunas de las cuestiones que surgieron a principios del año. La mesa de dialogo es el vehículo adecuado para avanzar en estos asuntos.