



**REPORTE FINAL
VERIFICACIÓN DE LA REMEDIACIÓN
STYLE AVENUE S.A. DE C.V. (EL SALVADOR)**

En agosto de 2015, a solicitud de las compañías afiliadas Outerstuff y College Kids, la FLA contrató a la experta en derechos laborales Katya Castillo para realizar una nueva visita a la fábrica Style Avenue S.A. de C.V. (en lo sucesivo Style Avenue) en El Salvador. El objetivo de la visita era evaluar el estado de la implementación del plan de remediación desarrollado por Outerstuff y College Kids en colaboración con la gerencia de Style Avenue, con el fin de abordar los incumplimientos identificados en evaluaciones que datan desde el 2012. La misma experta realizó una evaluación similar del estado de la remediación a inicios del 2015 en el cual se determinó que si bien se completó la remediación en cuanto a muchos puntos, no se había completado con respecto a varios otros puntos especificados en el reporte resumen de la investigación publicada por la FLA.¹

Visita *in situ*

La experta en derecho laboral, Katya Castillo, realizó una visita *in situ* a Style Avenue del 20 al 21 de agosto de 2015. Ella revisó documentos, entrevistó a funcionarios administrativos, se reunió con trabajadores y representantes de las organizaciones sindicales,² y llevó a cabo una inspección visual de las instalaciones.

Resultados

Los siguientes puntos del plan de remediación implementado por Style Avenue se consideraron subsanados por la experta:

1. Implementación de mecanismo de protección de trabajadoras embarazadas.
2. Desarrollo e implementación de procedimiento para la disciplina de funcionarios sindicales.
3. Emisión de una declaración de política sobre la diversidad de género a todos los trabajadores y la eliminación del grafiti discriminatorio y representando actos violentos en contra de trabajadores basados en la orientación de género pintada con anterioridad en los baños.

¹ Ver <http://www.fairlabor.org/2015-independent-verification-of-remediation-style-avenue>

² La experta se reunió con representantes de las siete organizaciones sindicales activas en la fábrica: (1) Seccional del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Maquiladora, Comercialización, Servicios y Afines de El Salvador (SITRAIMES); (2) SITECS, afiliada a la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador; (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), afiliada a la Federación de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS).

4. Llevar a cabo una investigación de calor y estrés térmico para confirmar que la temperatura ambiental se encuentre dentro de los límites permitidos.
5. Remunerar a los trabajadores por el tiempo que estuvieron ausentes del trabajo durante la suspensión laboral ocurrida en febrero de 2015³ y desarrollar una mejor comunicación entre Style Avenue y sus clientes para prevenir interrupciones laborales similares en el futuro.

Con respecto a otros puntos, la experta determinó que se había progresado en cuanto a la remediación, pero se requerían esfuerzos adicionales. Esos puntos, y actualizaciones o pasos adicionales de remediación actualmente en desarrollo por Style Avenue, son los siguientes:

1. Entrenamiento del 100% de la fuerza laboral sobre la libertad de asociación, acoso sexual y abuso verbal. Style Avenue utilizó consultores externos experimentados en las leyes laborales, la libertad sindical y el acoso sexual para llevar a cabo las capacitaciones, y los materiales utilizados eran de alta calidad. Aun mas, las capacitaciones fueron dictadas durante horas pagadas por Style Avenue. La experta encontró que al momento de la investigación, se había entrenado alrededor del 69% de los trabajadores. El equipo gerencial calificó como positivas las sesiones de entrenamiento, mientras que los entrevistados del sindicato reconocieron que, pese a que se habían impartido las sesiones, el comportamiento anti sindical y abuso verbal en la fábrica continuaban. La gerencia de la fábrica ha reportado que a octubre 2015, el 100% de la fuerza laboral ha recibido el entrenamiento prometido. El entrenamiento de la fuerza laboral sobre estos temas es un proceso continuo.
2. Continuar realizando mesas redondas con los sindicatos, pero consolidando las “mesas” individuales hacia un diálogo entre múltiples sindicatos y la gerencia, para evitar dar mensajes diferentes a los distintos participantes y eliminar el sentimiento de ciertos sindicatos de que otras organizaciones sindicales reciben trato preferencial de la gerencia. La experta encontró que mientras que la percepción de los representantes sindicales sobre las mesas redondas era positiva, un gran porcentaje de ellos sintieron que no se había hecho lo suficiente, ya que no se habían desarrollado soluciones para los problemas subyacentes. La gerencia propone continuar las mesas redondas y señala que se han llevado a cabo varias reuniones con múltiples sindicatos.
3. Entrenamiento del personal gerencial sobre el acoso sexual y abuso verbal para que puedan prevenir y abordar efectivamente los casos de acoso sexual y abuso verbal

³ Este incidente fue el tema de la Queja de Terceros presentada en marzo 2015 por la seccional del Sindicato de la Industria Textil Salvadoreña (SITS) en Style Avenue, afiliada a la Federación Sindical de El Salvador (FESS). El caso se concluyó exitosamente en julio 2015. Ver <http://www.fairlabor.org/report/style-avenue-el-salvador>.

en la fábrica. La experta notó que el personal administrativo ha recibido el entrenamiento, pero los casos de acoso sexual continuaron, particularmente de un supervisor. Después de la investigación del experto, la gerencia ha reportado que el supervisor acusado de cometer el acoso sexual ha sido despedido.

4. El pago oportuno de las contribuciones de la fábrica al sistema de seguridad social. La experta encontró algunos retrasos en el pago de las contribuciones de AFP (Administradora de Fondos de Pensión) a mediados de 2015. La gerencia de la fábrica ha expresado que está comprometida al pago oportuno y de hecho está al día con respecto a todos los pagos de seguridad social.
5. Pago de los primeros tres días de incapacidad para los trabajadores enfermos. Actualmente la fábrica no sigue esta práctica, ya que alegan que no se requiere por la ley nacional. La experta sugirió que la gerencia de la fábrica evalúe la ley nacional y considere adoptar una interpretación más amplia de la ley que pudiera requerir el pago de los primeros tres días de incapacidad por enfermedad. La fábrica ha respondido que paga los primeros tres días de incapacidad por enfermedad para las infecciones de las vías urinarias, chikungunya y dengue y los accidentes laborales.
6. La experta además encontró durante la inspección visual de las instalaciones, que existieron algunos casos de falta de uso del Equipo de Protección Personal (EPP) y sillas de trabajo quebradas o en mal estado para el trabajo desarrollado. La gerencia está al tanto de estas preocupaciones y las está abordando.

Conclusiones y Sigüientes Pasos

La verificación del plan de remediación llevada a cabo por la experta determinó que la fábrica ha realizado un progreso considerable en subsanar los incumplimientos identificados en las anteriores investigaciones por medio de la remediación.

La investigadora recomendó continuar con los esfuerzos de la fábrica para ejecutar aquellos elementos del plan de remediación que no se habían completado y sugirió atención continua a dos puntos: (1) relación entre los sindicatos de la fábrica y el Departamento de Recursos Humanos, particularmente en vista de la percepción de algunos sindicatos de trato discriminatorio; y (2) casos continuos de abuso verbal por parte de la gerencia.

La FLA recomienda que Outerstuff y College Kids continúen apoyando a Style Avenue en proveer entrenamiento para los trabajadores y la gerencia sobre libertad de asociación y acoso o abuso y en continuar dialogando con los sindicatos en la fábrica.