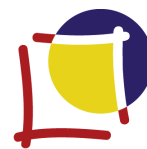


REPORTE FINAL

QUEJA DE TERCEROS; Style Avenue (El Salvador)

5 de julio de 2017



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

El 15 de diciembre de 2016, Fair Labor Association (FLA) recibió una Queja de Terceros presentada por la Federación Sindical de El Salvador (FESS) alegando violaciones a las normas laborales y al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA en la fábrica Style Avenue ubicada en San Salvador, El Salvador. Las compañías Outerstuff y College Kids afiliadas a la FLA producían de la fábrica a la fecha de la queja.

La FESS alegó discriminación y acoso en contra de sus directivos sindicales (incluyendo restricciones en el otorgamiento de permisos para que los directivos sindicales atiendan asuntos oficiales del sindicato), deducciones a los salarios de los trabajadores cuando hacen uso de la incapacidad por enfermedad, incumplimiento con las disposiciones legales referentes al descanso durante los días festivos, falta de higiene en el comedor, así como otras deficiencias de seguridad y salud ocupacional como lo es la ineficacia de los comités de seguridad y salud ocupacional, falta de mantenimiento a la maquinaria, excesivo calor en el piso de producción y un inadecuado sistema de filtración de agua para consumo. Estos alegatos parecen violar las normas del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA referentes a la libertad de asociación, horas de trabajo, discriminación y seguridad e higiene.

La FLA aceptó la queja en el Paso 2 del proceso de Queja de Terceros. Por

lo tanto, Outerstuff y College Kids estaban obligados a llevar a cabo una investigación de los alegatos e informar a la FLA de los hallazgos y acciones de remediación en un plazo de 45 días. De forma alternativa, las marcas podrían omitir su propia investigación en favor de una investigación independiente realizada por la FLA.

ACCIONES DE OUTERSTUFF Y COLLEGE KIDS

Outerstuff y College Kids llevaron a cabo su propia investigación contratando a una organización de monitoreo independiente que es frecuentemente utilizada por marcas de la FLA activas en El Salvador. El monitor independiente visitó las instalaciones de Style Avenue el 17 de enero de 2017. En el contexto de la visita a la fábrica, el auditor realizó lo siguiente:

- entrevistas a representantes de la gerencia; reviewed HR and payroll records;
- revisión de registros de RH y nómina; met with union officials;
- recorrido en las instalaciones de Style Avenue;
- reunión con directivos del sindicato; y
- entrevistas con trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados.

PRINCIPALES ALEGATOS, HALLAZGOS, RECOMENDACIONES Y ACCIONES DE REMEDIACIÓN

Alegato No. 1	La fábrica descuenta del salario de los trabajadores todas las ausencias por licencia médica, cuando dicha incapacidad es menor o igual a 3 días, en violación a una opinión técnica del Ministerio de Trabajo que establece que a los trabajadores se les debe pagar por todas las ausencias independientemente del periodo de tiempo comprendido.
Hallazgo	La documentación y entrevistas con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados dieron como resultado que la fábrica paga el 75% de los primeros 3 días de incapacidad por enfermedad no cubiertos por el seguro social únicamente para algunas enfermedades (accidente de trabajo, enfermedades de las vías urinarias, dengue, zika, etc.) y no para otras. Asimismo, no existe una política por escrito que explique los criterios para la selección de las enfermedades o que establezca el marco para que la política se aplique uniformemente.
Recomendación de Remediación	La fábrica debe desarrollar políticas y procedimientos uniformes para otorgar el pago por incapacidad por enfermedad; debe capacitar a trabajadores, supervisores, gerencia y sindicatos sobre esta política y comunicar la política a todos los niveles de la compañía.
Style Avenue CAP	El departamento de RH ya elaboró la política para el pago a trabajadores por incapacidades por enfermedad. La política se informó a todos los trabajadores mediante publicaciones y la capacitación a trabajadores se ofreció para marzo 2017.
Estatus de la implementación del CAP	Completado.
Alegato No. 2	La fábrica no cumple con las normas relacionadas al descanso durante los días festivos obligados por ley.
Hallazgo	La investigación se enfocó en la denuncia de la omisión del pago durante el asueto del 6 de agosto de 2015. La gerencia explicó que ofrecieron a los trabajadores un cambio en el horario con el objeto de proveer un fin de semana de tres días de descanso. La documentación, entrevistas con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y las entrevistas con la gerencia demostraron que sí se les pagó el día festivo del 6 de agosto de 2015, llevado a cabo en etapas para los trabajadores de diferentes líneas de producción. La fábrica proporcionó a la FLA extensos registros firmados por los trabajadores que verificaban que habían recibido la cantidad adeudada.
Alegato No. 3	El pago del salario se les deposita con retraso el día asignado. En ocasiones los trabajadores no pueden retirar el dinero en los cajeros automáticos hasta las 6:00 pm, cuando el día laboral terminó a las 4:30 pm.

Hallazgo	La documentación, entrevistas con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y las entrevistas con la gerencia demostraron que los pagos se realizaron después de las 4:00 pm el día de pago en 10 de los 15 periodos de catorcena de julio 2016 a enero 2017. Esto no cumple con la ley nacional ni con el contrato de trabajo que establece el pago en efectivo cada 14 días antes de finalizar el día laboral.
Recomendación de Remediación	La fábrica debe garantizar que a los trabajadores se les pague cada catorcena y que el pago se realice antes del fin de la jornada laboral el día de pago.
Style Avenue CAP	Managements, accounting and payroll departments to make necessary arrangements to avoid delays in depositing funds to company's payroll accounting and improving the payroll technical system assuring that it is done a day before the payday and make sure that the salary of each worker is deposited into their personal account on or before 4:00 pm every payday.
Estatus de la implementación del CAP	La documentación proporcionada por la fábrica durante un reciente período de 10 pagos mostró que 8 de lo pagos quincenales fueron realizados antes de las 4:00 pm en la fecha de vencimiento. Los datos se refieren al período de enero a mayo de 2017. Remediación en proceso.

Alegato No. 4	Restricciones establecidas a ciertos directivos sindicales para asistir a actividades sindicales fuera de la fábrica.
Hallazgo	Los investigadores confirmaron que la compañía no mantiene información actualizada ni registros de los sindicatos actuales y sus directivos, lo cual puede generar conflictos al otorgar permisos a los directivos sindicales para realizar actividades del sindicato. El investigador documentó la existencia de 9 sindicatos en la fábrica, 3 más de los que la fábrica reportó al investigador. Es evidente que el gran número de sindicatos y los deficientes registros de la gerencia crean las condiciones para que los directivos sindicales no reciban los permisos para participar en actividades permitidas.
Recomendación de Remediación	La gerencia debe mejorar sus registros sobre los sindicatos activos en la fábrica y coordinar con los sindicatos las ausencias permitidas.
Style Avenue CAP	El 13 de febrero, el gerente general se reunió con los 9 sindicatos representados en la fábrica con el fin de: (1) asegurar a los directivos sindicales sobre su participación en la fábrica; (2) actualizar los registros referentes a los sindicatos activos en la fábrica; y (3) renovar la práctica de reuniones periódicas con todas las organizaciones sindicales en la fábrica. De ahora en adelante, una reunión general con todas las organizaciones sindicales se llevará a cabo cada cuatro meses; las notificaciones de la reunión se harán en el tablero de anuncios y se llevarán minutas de las reuniones.
Estatus de la implementación del CAP	Completado.

Alegato No. 5	El comedor carece de higiene en la preparación de alimentos y las condiciones del área de comida son inadecuadas. El comedor además ha aumentado arbitrariamente el precio de la comida. La dueña del comedor es descortés con los clientes y maltrata verbalmente a sus empleados en el comedor. La gerencia ha evitado tomar acción para abordar las múltiples quejas sobre el comedor.
Hallazgo	Durante el recorrido de la fábrica, el investigador notó los siguientes problemas con respecto al comedor: (1) el almacenamiento inadecuado de la comida en los congeladores; (2) las carnes y pescado no etiquetado con la fecha de compra; (3) la abundancia de moscas en las áreas de preparación de alimentos; (4) comida preparada y almacenada sin un etiquetado adecuado; y (5) comida preparada almacenada en el congelador. La fábrica llevó a cabo una encuesta sobre el servicio que dio como resultado que la mayoría de los encuestados consideraron el nivel de higiene del servicio de comida solo aceptable (56%), una pluralidad de encuestados consideraron que los precios son altos (41%), y una pluralidad consideraron que el servicio y trato es solo aceptable (39%).
Recomendación de Remediación	La gerencia debe mejorar la calidad y servicio del comedor de los trabajadores.
Style Avenue CAP	El Departamento de RH llevó a cabo una encuesta de satisfacción general sobre el servicio de comedor el 26 de febrero. En base a los resultados, la gerencia decidió suspender el contrato con el actual proveedor “La Cocina de Mamá.” La gerencia busca nuevos proveedores que cumplan con los requerimientos sanitarios y ofrezcan mejor servicio a precios aceptables para los trabajadores. Un mes después de iniciar el servicio con el nuevo proveedor, se llevará a cabo una encuesta de satisfacción de servicio para confirmar la calidad de los servicios ofrecidos y realizar mejoras si se requieren.
Estatus de la implementación del CAP	La fábrica contrató a una nueva empresa para operar el comedor. La nueva empresa, Cafetería La Providencia, comenzó a proveer el servicio el 27 de marzo de 2017. Una encuesta de satisfacción con el nuevo proveedor se realizó en abril y sus resultados fueron compartidos con la FLA. Completado.

Alegato No. 6	El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional no funciona.
Hallazgo	La revisión de documentación y entrevistas confirmaron que el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional no funciona: no existe evidencia de las inspecciones requeridas por el Comité; los miembros del Comité no portan un gafete que los identifique como tal; el Comité no cuenta con un coordinador y es administrado por el departamento de Recursos Humanos.
Recomendación de Remediación	La fábrica debe seguir el proceso para la creación y operación de los comités de seguridad y salud ocupacional establecido por ley.

Style Avenue CAP	La fábrica realizó la elección del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional siguiendo la normativa de Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. El recién electo Comité se capacitó en el Ministerio de Trabajo el 26 de enero y recibió su acreditación el 31 de enero. El Comité está programado para reunirse cada mes durante la última semana del mes para realizar inspecciones y desarrollar una lista de temas que deben ser abordados. El departamento de RH debe mantener minutas de las reuniones.
Estatus de la implementación del CAP	Completado.

Alegato No. 7	Mantenimiento de maquinaria inadecuado.
Hallazgo	El investigador verificó que la compañía no mantiene registros adecuados sobre el mantenimiento de maquinaria. Los registros de mantenimiento demostraron que se llevan a cabo el cambio de aceite y mantenimiento básico cada tres meses. Los incidentes de fuego presentados por el querellante se investigaron y rastrearon a acciones inadecuadas por personal no capacitado.
Recomendación de Remediación	La fábrica debe mejorar los registros del mantenimiento de la maquinaria y mejorar la capacitación del personal de producción sobre el uso adecuado de la maquinaria y medidas de seguridad.
Style Avenue CAP	La fábrica llevó a cabo una capacitación para todo el personal de producción y empleados trabajando con maquinaria sobre el uso correcto de la maquinaria y las medidas de seguridad para evitar riesgos técnicos y eléctricos. Una revisión preventiva de la operación de la maquinaria se realizó para garantizar que todas las maquinas funcionen correctamente; los técnicos de maquinaria y electricistas deben presentar un reporte mensual sobre el mantenimiento de maquinaria; se pondrán tarjetas de identificación en cada maquina para facilitar la verificación del mantenimiento.
Estatus de la implementación del CAP	Completado.

Alegato No. 8	La fábrica no cambia regularmente los filtros del sistema de purificación de agua para consumo.
Hallazgo	El investigador revisó los registros de la fábrica y confirmó que el filtro de agua se cambia mensualmente; además, los registros muestran que se realiza el mantenimiento preventivo y correctivo mensualmente. El investigador también revisó las facturas de compra de los materiales y filtros del sistema de purificación de agua.

Alegato No. 9	La fábrica no cumple con las leyes nacionales con respecto a la temperatura ambiente; la fábrica ignora las acciones correctivas recomendadas por el Ministerio de Trabajo.
Hallazgo	El investigador revisó los documentos de inspecciones del Ministerio de Trabajo que muestran que la fábrica está en cumplimiento con la temperatura requerida por la ley. Además, el investigador confirmó que la fábrica ha cumplido con las recomendaciones del Ministerio de Trabajo sobre este tema.

Alegato No. 10	La fábrica distribuye el papel higiénico a los trabajadores mensualmente, pero en ocasiones la entrega se demora.
Hallazgo	El investigador confirmó que la fábrica compra el papel higiénico requerido mensualmente. El investigador también confirmó mediante entrevistas con los trabajadores, incluyendo a los representantes del sindicato que presentó la queja, que se les distribuyen 4 rollos de papel higiénico por trabajador durante la primera semana de cada mes.

Además, el investigador confirmó una serie de hallazgos en relación a la compensación y horas de trabajo que requieren una remediación por parte de Style Avenue:

- La fábrica no tomó en cuenta el aumento al salario mínimo efectivo a partir del 1 de enero 2017 en el cálculo de pago de vacación colectiva de diciembre 2016; para ese periodo de referencia, 2 días se debieron pagar basados en el nuevo salario mínimo. La fábrica ha proporcionado documentación que demuestra que la discrepancia en el pago de vacaciones basado en el nuevo salario mínimo fue pagado como parte de la nómina del 3 de marzo de 2017. Sin embargo, la documentación proporcionada muestra sólo el pago de 167 trabajadores y las cantidades pagadas varían de \$1 a \$ 5.62. La recomendación del auditor era que todos los trabajadores fueran pagados por 2 días al nuevo salario mínimo (un monto de \$5.62). **La remediación está en proceso hasta que la fábrica proporcione más información de corroboración.**
- La revisión de documentación y entrevistas confirmaron que el pago de la contribución al Instituto de Previsión Social de las Fuerzas Armadas (IPSFA) no se procesó a tiempo en diciembre de 2016; cuatro empleados se vieron afectados. La fábrica efectuó pagos puntuales para las contribuciones a la seguridad social en enero, febrero, marzo y abril; el pago de mayo de 2017 no fue procesado a tiempo. **El plan de remediación está en proceso hasta que la fábrica haga pagos puntuales a la seguridad social por un período de 12 meses.**
- El investigador determinó que cuando los trabajadores cumplen con la meta de producción diaria, la fábrica les permite salir de las instalaciones antes de la

hora regular de salida (5:00 pm). Los guardias mantienen un registro de todas estas salidas tempranas, con las que la Gerencia modifica los registros del reloj biométrico de tal forma que el sistema de pago reconozca que el trabajador laboró 8 horas en ese día. La conclusión del asesor fue que este procedimiento significa que la fábrica no tiene un sistema de registro del tiempo confiable. La gerencia de Style Avenue proporcionó documentación indicando que ha modificado el sistema de nómina para que muestre el momento exacto en que el trabajador sale de la fábrica. **La remediación ha sido completada.**

- La revisión de documentación confirmó que la fábrica aumentó las metas de producción para cada operación con la entrada en vigencia del salario mínimo del 2017. Los trabajadores sindicalizados señalan que no pueden cumplir las recién establecidas metas de producción y como consecuencia no logran los bonos de producción. La fábrica ha indicado que una combinación de trabajadores no sindicalizados y sindicalizados trabajan en equipo en una línea de costura y trabajan en grupo para alcanzar las metas de producción. La documentación proporcionada por la gerencia de la fábrica muestra que a partir del 9 de enero de 2017 en adelante, **las líneas de costura están alcanzando las metas de producción recién establecidas y calificando para bonificaciones dentro de las horas de trabajo regulares.**

OPINIONES DE LA FLA Y PRÓXIMOS PASOS

La investigación realizada por un tercero en representación de Outerstuff y College Kids ha confirmado una serie de alegatos de incumplimiento con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA en Style Avenue planteados en la Queja de Terceros. Style Avenue, trabajando con Outerstuff y College Kids han desarrollado un plan de remediación para abordar los hallazgos identificados por el investigador y muchas de las acciones de remediación han sido implementadas y la remediación se ha completado. La FLA exhorta a Outerstuff y College Kids a continuar trabajando colaborativamente con la gerencia de Style Avenue para mejorar los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo en la fábrica, monitorear la implementación de los puntos de remediación aún en proceso y reportar periódicamente a la FLA sobre sus esfuerzos para garantizar que las acciones correctivas en curso se les de seguimiento hasta ser completadas.