



**REPORTE FINAL  
INVESTIGACIÓN ESPECIAL  
STYLE AVENUE (EL SALVADOR)**

A principio del 2015, a petición de las compañías afiliadas a la FLA, Outerstuff y College Kids, la FLA contrató a la experta en derechos laborales Katya Castillo para llevar a cabo una investigación especial en la fábrica Style Avenue S.A. de C.V. (en lo sucesivo, Style Avenue) en El Salvador.

Se debe tomar en cuenta que en el 2011, la FLA realizó una investigación similar en Style Avenue y las marcas, junto con la fábrica, adoptaron un plan de remediación para abordar los incumplimientos identificados. A mediados de 2012, la FLA contrató a una organización de monitoreo independiente para verificar la implementación del plan de remediación e identificar áreas de oportunidad que requerían atención adicional. Las áreas de oportunidad que requirieron atención adicional fueron abordadas en un nuevo plan de remediación<sup>1</sup>. Outerstuff y College Kids informaron constantemente a la FLA sobre la implementación de este plan de remediación, solicitando su asistencia y orientación en situaciones difíciles de la implementación.

Además de verificar la implementación de actividades de remediación en Style Avenue, al investigador se le solicitó:

1. Confirmar la existencia y aplicación de los procedimientos correspondientes a las nuevas políticas establecidas por la fábrica en cumplimiento con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA.
2. Confirmar la existencia de los procedimientos para presentar inconformidades en la fábrica y su adecuada implementación, enfatizando los procedimientos que tratan con los casos de alto riesgo, como el acoso y abuso sexual.
3. Investigar posibles situaciones de violencia y discriminación de género basados en la orientación sexual de las personas.
4. Confirmar la existencia de políticas efectivas y holísticas con respecto a la libertad de asociación, la prohibición de la discriminación anti sindical, y la igualdad de trato a los sindicatos existentes en la fábrica.
5. Revisar la selección y capacitación de los entrenadores con el fin de contar con un adecuado conocimiento técnico para impartir el entrenamiento, como en el caso de derechos laborales.

### **Metodología**

---

<sup>1</sup> Reportes de la investigación original y la verificación de 2012 están disponibles en <http://www.fairlabor.org/report/style-avenue>

El ejercicio de verificación se realizó en dos fases: una primera fase se llevó a cabo fuera de las instalaciones de la fábrica, la cual consistió en entrevistas con los sindicatos presentes en Style Avenue; y una segunda fase que incluyó una visita a Style Avenue para revisión de documentos, entrevistas con la gerencia, entrevistas con los trabajadores y una inspección visual de las instalaciones. La gerencia proporcionó la documentación solicitada por el auditor, entre ellos los siguientes documentos:

1. Una planilla completa del personal de la fábrica.
2. Políticas y procedimientos laborales en Style Avenue SA de C.V.
3. Registros de horas para 13 trabajadores masculinos y femeninos indicando la hora de inicio y fin de la jornada laboral.
4. Copias de los intercambios de comunicación entre Style Avenue y sus proveedores referente a la suspensión de trabajo ocurrida en la fábrica entre el 28 de enero y el 9 de febrero de 2015.
5. Registros de las reuniones de discusión entre los sindicatos y la gerencia de Style Avenue durante 2013 y 2014.
6. Estudio sobre la temperatura ambiente en la fábrica realizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) en 2012.
7. Lista de los asistentes a los talleres de capacitación sobre acoso sexual, acoso en el lugar de trabajo, abuso verbal y libertad de asociación.

Los sindicatos proporcionaron los siguientes documentos:

1. Opinión Legal solicitada al MTPS con respecto al pago de los primeros tres días de incapacidad; y
2. Copia del reporte de la vista del MTPS a la fábrica en el contexto de la reciente suspensión de trabajo en Style Avenue.

## **Hallazgos y Recomendaciones**

El ejercicio<sup>2</sup> de la verificación encontró que las acciones de remediación no se habían completado o se requerían abordar con respecto a las siguientes áreas:

**1. Libertad de Asociación:** El auditor concluyó que existe suficiente evidencia para establecer que existen serios problemas relacionados con el ejercicio de la libertad de

---

<sup>2</sup> Los reportes del investigador, en Inglés y Español están disponibles en <http://www.fairlabor.org/2015-independent-verification-of-remediation-style-avenue>.

asociación, desde el comportamiento anti sindical por parte de los representantes de la fábrica (supervisores y gerente de Recursos Humanos), hasta los conflictos permanentes causados por las mismas organizaciones sindicales. Esta situación requiere de una estrategia de intervención para elevar la concientización sobre estos temas, por ejemplo, mediante la continuación de programas permanentes de entrenamiento sobre la libertad de asociación realizados por entrenadores especializados, tanto para la gerencia como las organizaciones sindicales, ya que estos temas afectan al equipo de trabajo y tienen un impacto en la productividad de la fábrica porque existe un ambiente de trabajo inadecuado.

**2. Políticas y procedimientos/acoso o abuso:** La fábrica debe adaptar, sin demora, sus políticas y procedimientos en cumplimiento con las Normas de Cumplimiento de la FLA. Particularmente, los procedimientos relacionados a los mecanismos especiales para canalizar adecuadamente los casos de acoso sexual y abuso verbal. La fábrica debe estar consciente de que el acoso sexual y abuso se consideran un riesgo psicosocial, de acuerdo a la Ley General de Prevención de Riesgos en el Lugar de Trabajo, y que por lo tanto, en su capacidad de empleador, debe garantizar el cumplimiento con esta normativa y mantener un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y abuso verbal.

**3. Temperatura ambiente:** Las altas temperaturas en la fábrica requieren una intervención estratégica urgente. Para abordar el problema será necesario que la fábrica implemente el proyecto que ha desarrollado sobre la seguridad y salud de los trabajadores, realizando un estudio de temperatura ambiente que identificará las medidas para reducir las temperaturas dentro de la fábrica.

**4. Pago de los beneficios laborales requeridos:** Es fundamental poner fin al pago tardío de las contribuciones al sistema de fondos de pensión de los trabajadores, ya que el problema persiste a pesar del compromiso asumido por la gerencia para corregir este problema en planes anteriores de remediación.

**5. Acoso/discriminación de género:** Los mensajes encontrados en los baños de mujeres demuestran serios problemas con respecto a la discriminación basada en orientación sexual, y por este motivo es fundamental lanzar programas de concientización y entrenamiento que involucren a la gerencia y personal de todos los niveles con el fin de erradicar los prejuicios y expresiones violentas que existen en la actualidad.

**6. Libertad de asociación/comunicación gerencia-trabajadores:** Todos los sindicatos indicaron que la gerencia tiene preferencia por “otro sindicato.” El investigador consideró que éste sí era el caso ya que los problemas laborales se discuten individualmente con cada sindicato, en lugar de establecer y consolidar un espacio de diálogo común, donde se pueda definir una agenda de trabajo compartida entre la gerencia y los sindicatos. Es necesario restablecer y consolidar una mesa de diálogo que permitirá la discusión de problemas laborales entre la gerencia de Style Avenue y todos los sindicatos como grupo.

**7. Protección especial para ciertas categorías de trabajadores:** Aunque la fábrica cuenta con un programa especial para mujeres embarazadas que reconoce sus derechos y

beneficios, el programa enfrenta problemas de implementación, muestra de ello son las trabajadoras embarazadas realizando trabajo físicamente agotador. En este respecto, se recomienda que Style Avenue implemente medidas de protección para mujeres embarazadas en cumplimiento con la ley local y las Normas de Cumplimiento de la FLA (ND.8.1).

**8. Implementación de las resoluciones del MTPS:** El MTPS es uno de los mecanismos institucionales desarrollados por el Estado salvadoreño para proteger los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, un empleador no debe considerar las resoluciones del MTPS como opcional, sino como una guía para proteger derechos humanos fundamentales que tienen una función social.

**9. Pago de los trabajadores por la suspensión de trabajo:** Con respecto al pago de los trabajadores durante la suspensión de trabajo, Style Avenue debe acatar la decisión del MTPS sobre esta cuestión. Las marcas que subcontratan de Style Avenue deben revisar los procedimientos que determinan la dinámica de sus cadenas de suministro para evitar una repetición de la situación subyacente que condujo a esta suspensión.

## **Remediación**

Outerstuff y College Kids han trabajado de cerca con Style Avenue para desarrollar un plan de remediación que aborde cada uno de los hallazgos/recomendaciones citados anteriormente. Outerstuff y College Kids han solicitado que la FLA verifique la implementación de este plan de acción. La FLA ha accedido a hacerlo y reportar públicamente los resultados en agosto de 2015.

Es importante mencionar que el 23 de junio de 2015, la gerencia de Style Avenue realizó el pago completo a los trabajadores correspondiente a los días durante los cuales se suspendió el trabajo – y no operó la fábrica – entre el 28 de enero y el 8 de febrero de 2015. El pago a los trabajadores correspondiente al tiempo durante el cual se suspendieron labores era el objeto de otra Queja de Terceros interpuesta por la federación sindical FESS con la FLA y finalizada exitosamente<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> El reporte final de la Queja de Terceros se encuentra en <http://www.fairlabor.org/report/style-avenue-el-salvador>