

REPORTE FINAL

Queja de Terceros: Brooklyn Manufacturing (El Salvador)

18 de mayo de 2018



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

El 18 de diciembre de 2017, La *Fair Labor Association* recibió una Queja de Terceros, presentada por un trabajador – quién solicitó permanecer anónimo – de Brooklyn Manufacturing, El Salvador (en lo sucesivo “Brooklyn” o “la fábrica”), alegando una serie de violaciones al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA en la fábrica. Brooklyn está afiliado a la FLA como Proveedor Participante.

Los alegatos de la Queja concernían prácticas en la fábrica que parecían violar las Normas de Cumplimiento de la FLA con respecto a las Horas de Trabajo y Compensación. Particularmente, la queja alegaba que:

1. Los trabajadores no son compensados por horas laboradas cuando permanecen en la fábrica después de las horas regulares: en varias ocasiones, la fábrica solicitó que los trabajadores voluntariamente permanecieran trabajando de 1-2 horas después de su horario normal de trabajo con el fin de cumplir las demandas de producción, pero los trabajadores no recibieron tiempo extraordinario por este trabajo como lo requieren las leyes del país y el Reglamento Interno de Trabajo de la fábrica. El incidente más reciente ocurrió el sábado 2 de diciembre de 2017, cuando a alrededor de 60 trabajadores de la Planta de Producción A les solicitaron trabajar 4.5 horas para cumplir órdenes de producción de la Planta C. (La fábrica cuenta con tres plantas de producción). Los trabajadores afectados por esta solicitud eran principalmente supervisores, entrenadores, mecánicos y operarios de costura.
2. Los trabajadores que se negaron a trabajar tiempo extra fueron sujetos a represalias por parte de la gerencia y supervisores. Por ejemplo, se les pueden negar permisos personales a los trabajadores que se nieguen a trabajar tiempo extra.
3. Los trabajadores a quienes se le solicita permanecer dos horas pasadas sus horas regulares de trabajo de lunes a viernes se retiran de la fábrica entre 6:30 pm y 7:00 pm. Esta salida tarde de la fábrica representa un riesgo de seguridad personal, ya que se dificulta encontrar transporte de regreso a sus hogares a esa hora. Además, los precios del transporte público aumentan a esa hora y Brooklyn no provee subsidio al transporte para los trabajadores o alguna compensación adicional para cubrir el aumento en los costos de transporte.

La FLA aceptó la Queja en el Paso 2 del proceso de Queja de Terceros. De acuerdo con el Paso 2, la compañía afiliada a la FLA cuenta con 45 días para llevar a cabo una investigación de los alegatos y presentar el reporte a la FLA junto con la remediación sugerida, si aplica. De manera alternativa, la compañía afiliada puede renunciar a la investigación y acceder a avanzar el caso al Paso 3, en el cual la FLA identifica a un tercero independiente para realizar la investigación. Brooklyn, la compañía afiliada a la FLA, optó por realizar su propia investigación.

INVESTIGACIÓN POR LA COMPAÑÍA AFILIADA A LA FLA Y ACCIONES CORRECTIVAS

La gerencia de Brooklyn realizó una investigación de los alegatos e informó a la FLA sobre los resultados, incluyendo un plan para remediar las áreas de incumplimiento identificadas. El equipo de la FLA revisó la información presentada, solicitó información adicional y aclaraciones en algunas instancias, se interactuó con Brooklyn durante un periodo extenso. Brooklyn fue receptivo a los problemas presentados por la FLA.

Alegato 1: *Los trabajadores no son compensados por el trabajo extraordinario. Las categorías de trabajadores que no son compensados por el tiempo extraordinario son gerentes, supervisores, entrenadores, mecánicos y operadores de costura.*

La gerencia de Brooklyn proporcionó evidencia - en forma de datos de la nómina - confirmando que los mecánicos y operadores de costura que trabajaron tiempo extraordinario el 2 de diciembre de 2017 habían sido compensados a la tasa correcta de tiempo extraordinario.

La gerencia de Brooklyn confirmó además que, desde que inició la producción en la fábrica, Brooklyn ha clasificado a los entrenadores, gerentes y supervisores como “trabajadores de confianza”, quienes no son sujetos a las reglas del tiempo extraordinario.

Entrenadores: A partir del 16 de abril de 2018, Brooklyn cambió a los entrenadores a empleados directos; de esta fecha en adelante, los entrenadores son sujetos a las reglas de pago de tiempo extraordinario

Gerentes y Supervisores: La gerencia de Brooklyn proporcionó evidencia demostrando que los gerentes y supervisores son considerados trabajadores asalariados; los términos y condiciones de su empleo se establecen en sus contratos individuales de trabajo. Brooklyn

proporcionó evidencia adicional que demuestra que los salarios mensuales de gerentes y supervisores son considerablemente mayores que el salario mínimo de El Salvador.

La gerencia de Brooklyn se ha comprometido a discutir los términos y condiciones del personal asalariado, incluyendo la cláusula de no horas extraordinarias durante la próxima renovación de contrato que inicia a fines del 2018 e informará a todos los empleados sobre las implicaciones de esta clasificación.

La gerencia de Brooklyn indicó a la FLA que a solicitud de un trabajador individual estarían dispuestos a considerar cambiarlo de personal asalariado a trabajador por hora; esto tendría como resultado que dicho empleado estaría sujeto a las reglas de horas extraordinarias, pero al mismo tiempo perdería otros beneficios que corresponden al personal asalariado como el pago del 100 por ciento (en lugar del 75 por ciento como lo requiere la ley) de cualquier incapacidad, enfermedad y maternidad, y el pago de cualquier falta justificada.

Alegato 2: *Los gerentes y supervisores toman acciones de represalia en contra de los trabajadores que se niegan al trabajo extraordinario. Por ejemplo, negando los permisos personales.*

La fábrica cuenta con políticas y procedimientos sobre las solicitudes y autorizaciones de permisos personales, y la gerencia reporta que los permisos se conceden rutinariamente. La gerencia proporcionó evidencia de los registros de nómina sobre los diversos permisos otorgados a los trabajadores en el 2017, y los permisos personales representan el 54 por ciento de las licencias de ausencia utilizadas por los trabajadores en el 2017.

La gerencia de Brooklyn realizó una capacitación de actualización a todos los empleados, incluyendo a gerentes y supervisores con respecto a las políticas de licencias el 9 de enero de 2018. Esta

capacitación incluyó información que explica la prohibición de las represalias en contra de los trabajadores que no desean trabajar horas extraordinarias.

Alegato 3: *A los trabajadores que se les solicita trabajar por dos horas pasadas sus horas regulares salen de la fábrica entre las 6:30 y 7:00 pm; la salida tarde representa un riesgo de seguridad personal y es además caro, ya que los precios del transporte público aumentan a esa hora.*

La gerencia de Brooklyn reportó que el trabajo extraordinario siempre es voluntario; los operadores pueden acceder de manera voluntaria a trabajar de 1 a 2 horas adicionales. Reportaron también que el trabajo siempre termina antes de las 6:30 pm. La gerencia aceptó que no proporciona un subsidio adicional a los trabajadores que laboran horas extraordinarias, observando que no lo requiere la ley, y aclarando que el trabajo extraordinario se paga al doble de la tasa del salario regular.

CONCLUSIÓN DE LA FLA Y LOS PASOS A SEGUIR

La investigación de la gerencia de Brooklyn corroboró solo algunos de los alegatos de la Queja de Terceros y otros no. Brooklyn ya tomó pasos para corregir la clasificación de algunos trabajadores para ser elegibles al tiempo extraordinario y se ha comprometido con mejorar la comunicación con los gerentes y supervisores con respecto a los temas de tiempo extraordinario. Como se detalla anteriormente, Brooklyn se ha ocupado de la divulgación a gerentes y supervisores de la prohibición de las represalias cuando un trabajador se niegue a trabajar tiempo extraordinario.

La FLA hace un llamado a la gerencia de Brooklyn para continuar vigilando el tiempo extraordinario en la fábrica para garantizar que sea voluntario. Particularmente, la gerencia de Brooklyn debe dar la oportunidad para que los trabajadores elegibles cambien de condición de trabajo asalariado a trabajo por horas si así lo desean, sujeto a los ajustes a los términos y condiciones de empleo y siempre y cuando tengan pleno conocimiento de las consecuencias a estos ajustes.

