



F&D, S.A. DE C.V. (EL SALVADOR) QUEJA DE TERCEROS REPORTE FINAL

El 24 de enero de 2015, el Sindicato de la Industria Textil de El Salvador, SITS, en esa fecha afiliado a la Federación Sindical de El Salvador, FESS, presentó una Queja de Terceros con la Fair Labor Association (FLA) alegando violaciones a las horas de trabajo y pago de horas extraordinarias por la fábrica F&D, S.A. de C.V. (en lo sucesivo "F&D"), ubicada en El Salvador. La Compañía afiliada a la FLA, Hanesbrands subcontrata de F&D.

Específicamente, la queja alega que F&D mantiene un sistema de metas de producción que implícitamente requieren que los trabajadores laboren horas más allá de su horario de trabajo normal las cuales no se les compensaban como horas extraordinarias y además que las metas de producción monetizadas no reflejaban los aumentos al salario mínimo aprobados por el Gobierno de El Salvador. Las supuestas violaciones parecerían no conformarse a las Normas de Cumplimiento de la FLA C.7, Bases de Cálculo para Pagos de Tiempo Extraordinario¹ y C.2, Salario Mínimo.²

La FLA aceptó la queja para su evaluación de acuerdo con el procedimiento de Queja de Terceros el 2 de febrero de 2015 y lo avanzó al Paso 2. De conformidad con el Paso 2, la Compañía Participante o Licenciataria de Colegio o Universidad cuenta con 45 días para investigar los supuestos incumplimientos internamente e informar a la FLA. Posteriormente, la FLA avanzó el caso al Paso 3. Conforme al Paso 3, la FLA comisionó a un tercero independiente para realizar una investigación.

Antecedentes: Anterior Queja de Terceros en F&D

El sindicato SITS presentó una Queja de Terceros al inicio del 2011 alegando una serie de violaciones del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA en F&D. Particularmente, la queja alegaba violaciones en las áreas de pago de salarios y beneficios, compensación de horas extraordinarias y libertad de asociación. Una investigación llevada a cabo por Hanesbrands de conformidad con el Paso 2 del proceso de Queja de Terceros, combinada con los resultados de un Monitoreo Externo Independiente llevado a cabo por la FLA en estas instalaciones en diciembre de 2010, proporcionó un panorama detallado de la

¹ C.7 establece que: "Los empleadores compensarán a los trabajadores por todas las horas trabajadas." Así mismo, las normas pertenecientes a C.7 establecen que: C.7.1, "La fábrica cumplirá con todas las leyes, reglamentos y procedimientos aplicables que rigen el pago de una tasa especial para el trabajo en días festivos, días de descanso y horas extraordinarias."; C.7.2: "Los empleados serán compensados por horas extraordinarias a una tasa especial según lo requiera el país de producción"; C.7.3: "Los empleadores no establecerán metas de producción, cuotas a destajo o cualquier otro sistema de producción o incentivos, a un nivel tal que el pago del trabajo extraordinario sea menor que la tasa especial requerida por ley o por el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA."

² C.2 establece que: "Los empleadores deberán pagar a los trabajadores por lo menos el salario mínimo establecido por ley o el salario vigente, cualquiera que sea mayor, por horas normales de trabajo (sin incluir horas extraordinarias). Además, se les debe informar a los trabajadores el salario mínimo legal."

extensa remediación puesta en marcha por la fábrica desde el inicio del 2011. En junio 2011, la FLA emitió un reporte intermedio público sobre la Queja de Terceros.³ La FLA recomendó que Hanesbrands trabajara con la gerencia de F&D para:

- Proveer capacitación sobre la libertad de asociación a gerentes y supervisores con el fin de eliminar remanentes de discriminación anti-sindical que pudiesen existir en la fábrica;
- Cuidadosamente monitorear en contra de prácticas de discriminación anti-sindical, particularmente referente a las oportunidades de horas extraordinarias y establecimiento de metas de producción;
- Tomar medidas disciplinarias apropiadas hacia los supervisores que demuestren comportamiento abusivo y anti-sindical hacia los trabajadores;
- Retroactivamente realizar pagos correctivos a los trabajadores por los errores de cálculo en los pagos de aguinaldos y vacaciones del 2010; y
- Retroactivamente pagar las cuotas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y Administradoras de Fondos de Pensión (AFP) para aquellos trabajadores afectados.

En febrero de 2012, la FLA comisionó al Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), una organización de monitoreo independiente, para verificar la implementación y estado de la remediación en F&D. GMIES verificó que se habían llevado a cabo mejoras con respecto al número de puntos problemáticos, entre ellos el cálculo de Aguinaldo, pago de liquidaciones y vacaciones; derecho de nuevas madres a tener un descanso de una hora por día para la lactancia; procedimiento de registros corporales; libertad de asociación; pago a trabajadores suspendidos; y pago de horas extraordinarias a nuevos trabajadores. GMIES también encontró que estaba pendiente la remediación con respecto a otros asuntos, entre ellos el pago oportuno de las cuotas de Seguro Social; el otorgamiento de prestamos a empleados; el sistema disciplinario; intimidación y amenazas en contra de los líderes sindicales; abuso verbal; y algunas cuestiones de seguridad e higiene. GMIES también identificó un nuevo incumplimiento en el área de aplicación de procedimientos disciplinarios en casos de violencia verbal y física y robo de pertenencias dentro de la fábrica, particularmente en casos que involucran a líderes sindicales.

La FLA recomendó que Hanesbrands continuara trabajando con F&D en la remediación de asuntos pendientes y en particular recomendó que Hanesbrands y F&D se enfocaran en desarrollar e implementar un sistema disciplinario que:

- Cuente con reglas, procedimientos y prácticas que incorporen un sistema progresivo de disciplina;
- Garantice que los gerentes y supervisores conozcan plenamente el sistema disciplinario del lugar de trabajo y se apliquen las medidas disciplinarias

³ El Reporte Intermedio y Final de la FLA sobre la Queja de Terceros, junto con la verificación de la remediación realizada por el monitor independiente GMIES, están disponibles en <http://www.fairlabor.org/report/fd-sa-de-cv-el-salvador>

- apropiadas;
- Será comunicado a todos los trabajadores; y
- Incluya a un tercero que actúe como testigo durante el proceso de imposición y apelación.

Por lo tanto, la FLA consideró que la Queja de Terceros había concluido. Ya que era evidente por la evaluación realizada por Hanesbrands y la verificación llevada a cabo por GMIES que existían importantes dificultades de comunicación entre la gerencia y las organizaciones laborales en F&D, la fábrica y los sindicatos -- con el apoyo de Hanesbrands -- acordaron formar una mesa de diálogo moderada por un Ombudsperson, la Lic. Ena Lilian Núñez, una abogada local especialista en derechos laborales. La mesa de diálogo se reunió quincenalmente o mensualmente durante el 2013-2014, con la participación de la gerencia, el sindicato SITS y la Federación FESS, representantes de Hanesbrands, representantes del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (Worker Rights Consortium, WRC) y la ocasional asistencia de observadores de la FLA.

Queja de Terceros de 2015

Como se mencionó anteriormente, el 24 de enero de 2015, SITS presentó una Queja de Terceros alegando que F&D mantenía un sistema de metas de producción que implícitamente requería a los trabajadores laborar horas más allá de sus horarios de trabajo normales el cual no era compensado a las tasas de trabajo extraordinario y además la metas de producción monetizadas no reflejaban el aumento al salario mínimo aprobado por el Gobierno de El Salvador. Hanesbrands acordó llevar a cabo una investigación de los incentivos de producción y compensación de F&D mientras que la FLA llevaría a cabo una evaluación del sistema de horas de trabajo y pago de horas extraordinarias de la fábrica.

Investigación de Hanesbrands: En marzo de 2015, un equipo de cinco expertos de Hanesbrands, consistiendo de un representante de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de su oficina corporativa, representantes de RSC de El Salvador y Honduras, un Gerente de RH de El Salvador y un Ingeniero de Producción con responsabilidad de la región de Centro América visitaron F&D con el objetivo de analizar las fortalezas y debilidades de los procesos de producción y del programa de compensación de F&D. El análisis incluyó:

- Revisión de nómina;
- Análisis de Registros de Horas;
- Análisis de metas de producción y Horas Estándares Permitidas;
- Cumplimiento de los sistemas con la compensación y beneficios requeridos por ley; y
- Análisis de tiempo extraordinario.

El equipo de Hanesbrands llegó a las siguientes conclusiones:

- Al sistema de pago de la compañía le falta claridad; los recibos de pago entregados a

los trabajadores no desglosan los ingresos de los trabajadores por pago de horas extraordinarias vs. incentivo de producción. Por lo tanto, los trabajadores no pueden distinguir del recibo de pago si el pago que recibieron cumple con los requerimientos de pago diferenciado para horas extraordinarias.

- El periodo de pago de la fábrica abarca de miércoles a martes, pero el bono de producción se calcula en base a la producción de lunes a viernes. El equipo de Hanesbrands confirmó que los cálculos de pago se realizan correctamente, pero los diferentes rangos de tiempo dificultan que los trabajadores den seguimiento a sus ingresos.
- Aunque el balanceo de líneas/módulos – la distribución óptima de trabajadores/operaciones dentro de la línea de producción/módulo – da como resultado mayor eficiencia y potencialmente mayores ingresos a los trabajadores, no se ha utilizado ampliamente dentro de la fábrica (únicamente se utiliza para nuevos estilos) porque el sindicato afirma que promueve la discriminación y exceso de trabajo. La compañía y el sindicato necesitan continuar discutiendo los beneficios de este sistema para lograr una aplicación más amplia dentro de la fábrica.
- F&D paga por lo menos el salario mínimo establecido por la ley salvadoreña, incluyendo el aumento al salario mínimo hecho efectivo el 1 de enero de 2015, y los trabajadores están recibiendo como mínimo todos los beneficios obligados por ley.
- Las metas de producción establecidas por la fábrica son alcanzables dentro del horario de trabajo normal; existe posibilidad de mejorar la eficiencia y se podría lograr reduciendo el ausentismo.

Investigación de un Tercero Comisionado por la FLA: En abril de 2015, un experto independiente en ley laboral visitó F&D de parte de la FLA para realizar una evaluación de la situación de la fábrica con respecto a las horas de trabajo/horas extraordinarias. Específicamente, los términos de referencia para la investigación del experto en F&D incluyeron determinar si:

- Todas las horas laboradas por los trabajadores ya sea antes o después de las horas normales de trabajo, durante los descansos para almuerzo, o en sábados, se registraron correctamente.
- Dichas horas se pagaron a una tasa que reflejara la tasa para horas extraordinarias requerida por ley.
- Los recibos de pago entregados a los trabajadores reflejan correctamente el número de horas normales laboradas, el número de horas extraordinarias laboradas y el pago recibido por cada categoría de trabajo, incluyendo las deducciones legales y voluntarias y bonos por lograr las metas de producción.
- Todos los trabajadores se registraron por sí mismos al llegar y salir para todas las categorías de trabajo, incluyendo el trabajo extraordinario desempeñado en sábado.
- Las tasas de pago regular y extraordinario reflejan el aumento al salario mínimo decretado por el Gobierno de El Salvador a partir del 1 de enero de 2015.
- Los trabajadores gozan de todos los descansos proporcionados por la fábrica y obligados por ley y, en su defecto, si se les compensa a los trabajadores por el tiempo de trabajo adicional.

Los resultados de la investigación independiente incluyeron lo siguiente:⁴

- El sistema de registro de llegada y salida únicamente registra el inicio y fin de la jornada. Por lo tanto no se puede utilizar para determinar si se realizó trabajo durante la hora de comida. Los trabajadores entrevistados por el investigador manifestaron que era común que los trabajadores laboraran durante el periodo de comida para lograr alcanzar los niveles de bono pero que esto ya no era posible ya que desde mediados de febrero se corta la electricidad durante los descansos de comida.
- La mayoría de los trabajadores que laboraron en sábado para lograr las metas de producción no se registraron al llegar y salir y por lo tanto sus horas laboradas no se registraron. Los trabajadores a quienes se les solicitó por la gerencia reportarse a trabajar en sábado – típicamente trabajadores que alcanzaron sus metas de producción durante la semana – no siempre tuvieron sus horas adicionales de trabajo reflejadas correctamente en sus registros de nómina.
- El sistema de bonos por el logro de metas de producción en F&D no queda claro para muchos trabajadores.
- Aunque se les paga a todos los trabajadores por lo menos el salario mínimo obligado por ley, incluyendo el ajuste al salario mínimo decretado por el gobierno al inicio del 2015, la mayoría de los trabajadores entrevistados y los representantes del sindicato indicaron que el aumento al salario mínimo afectó adversamente sus ingresos. Los representantes de la fábrica admitieron que la fábrica optó por no aumentar los bonos de producción de acorde al aumento al salario mínimo legal.
- Los trabajadores expresaron su opinión sobre el estrés severo que sienten para cumplir las elevadas metas de producción establecidas por la fábrica. El estrés afecta a los trabajadores físicamente y psicológicamente. El sistema de metas de producción en F&D no está cumpliendo su finalidad prevista de motivar a los trabajadores y mejorar la eficiencia general.

Las recomendaciones de remediación propuestas por el experto independiente incluyeron:

- Asegurar que la fábrica registre todas las horas laboradas por los trabajadores, ya sea horas normales u horas extraordinarias, y que se les compense adecuadamente por todas las horas laboradas.
- Incluir en los recibos de pago los niveles de eficiencia logrados por los trabajadores y demás información que permita a los trabajadores dar seguimiento a sus horas de trabajo e ingresos.
- La fábrica debe realizar una revisión integral del sistema de bonos con el fin de convertirla en una herramienta para mejorar la eficiencia de la fábrica y los ingresos de los trabajadores, en cumplimiento con las leyes nacionales y

⁴ El reporte completo de la investigación independiente está disponible en inglés y español en <http://www.fairlabor.org/report/fd-sa-de-cv-factory-el-salvador>.

protegiendo la seguridad y salud de los trabajadores.

- Revitalizar el diálogo entre la gerencia y los trabajadores y desarrollar las vías y medios para implementar los acuerdos que resulten del diálogo.

Plan de Remediación: Hanesbrands y la gerencia de F&D han desarrollado un plan de remediación que aborda las recomendaciones del experto independiente. El plan consiste en los siguientes elementos:

- La fábrica debe instalar un sistema biométrico de asistencia y registro de horas para registrar todas las horas laboradas por los trabajadores. El sistema debe estar instalado para fin de julio de 2015. El sistema garantiza que los trabajadores tomen los tiempos de descanso a los que tienen derecho. Estado de la acción: Completa.
- La fábrica debe poner en práctica un sistema de pago de horas extraordinarias de los trabajadores que optaron por laborar horas adicionales a la tasa de horas extraordinarias correspondiente. Desde febrero de 2015, la fábrica ha eliminado esta posibilidad ya que no permite horas extraordinarias no programadas en sábado. Los trabajadores son instados a que comiencen y terminen sus labores durante las horas ordinarias de trabajo. Para los trabajadores a quienes se les solicita trabajar horas extraordinarias, las horas se registran, se les paga la tasa correspondiente y se registra en el recibo de pago. Estado de la acción: Completa.
- La fábrica debe incluir información adicional en los recibos de pago correspondiente a la eficiencia, horas trabajadas y compensación. La fecha meta para los nuevos recibos de pago: octubre 2015. Estado de la acción: Completa. Dado que la fábrica produce numerosos estilos y un trabajador puede trabajar en diferentes estilos durante un mismo periodo de pago, la fábrica publica las tasas de pago semanal para cada estilo en las pizarras de anuncios dentro de la misma.
- La fábrica debe proporcionar a los trabajadores recibos de pago que puedan ser utilizados para procesos oficiales. Estado: Completo. La fábrica argumenta que los recibos de pago actuales son de carácter legal para los tribunales y por lo tanto no es necesario modificarlos.
- La fábrica debe evaluar el sistema de bonos de producción en general para garantizar que promueva la eficiencia por medio de metas alcanzables y niveles de bono razonables. Estado: En proceso. La fábrica ya se encuentra trabajando en este objetivo; Hanesbrands proporcionará asistencia técnica a F&D en la revisión del sistema de bonos de producción. El sistema ha sido discutido con representantes del sindicato; bonos intermedios han sido establecidos para aquellos equipos de trabajadores a quienes le ha sido imposible llegar al próximo nivel de producción.
- Revitalizar el diálogo entre gerencia y trabajadores. Estado: En proceso. La fábrica y el sindicato han acordado establecer una nueva mesa de diálogo. Se ha seleccionado al Lic. Javier Rivas para fungir como presidente de la mesa. Las reuniones iniciaron en agosto de 2015. El Sr. Rivas ha llevado adelante las reuniones con una agenda predeterminada que ha sido respetada por trabajadores y la gerencia de la fábrica. Hanesbrands periódicamente recibe reportes de las reuniones y minutas de ellas del Sr. Rivas.

Comentarios de la FLA y Sigüientes Pasos

La Queja de Terceros interpuesta por el sindicato SITS identificó una serie de prácticas en F&D con respecto a las horas de trabajo, pago y sistema de bonos de producción que no estaban lo suficientemente claros y/o no eran comprendidos por los trabajadores. El plan de remediación puesto en marcha por la fábrica y, más importante, la mesa de diálogo en curso dirigida por el Lic. Rivas, contribuirán en gran medida a mejorar la comunicación y obtener claridad de las prácticas en la fábrica. La FLA recomienda que el Sr. Rivas continúe presidiendo la mesa de diálogo hasta que llegue el momento en que los trabajadores y la administración de la empresa puedan llevar a cabo dicho diálogo sin la participación de un tercero.