

Reporte de Investigación Independiente

Supertex El Salvador, S.A de C.V.

Investigación de Campo y Reporte Realizado por:
Consultor Independiente Francisco Chicas

Chalchuapa, Departamento de Santa Ana, El Salvador

Investigación de Campo: 19 al 22 de junio, 2022
Fecha del Reporte: 31 de julio, 2022

Solicitado por:
Fair Labor Association

2
Índice

I. Antecedentes	3
II. Metodología	4
III. Resultados de la Investigación	6
1) Evaluación de los Presuntos Despidos Ilegales de los Dirigentes Sindicales	6
2) Evaluación de las Relaciones Laborales Actuales en la Fábrica	11
3) Evaluación de Otras Políticas, Procedimientos y Prácticas de la Fábrica	12
IV. Conclusiones	15
V. Recomendaciones	16

I. Antecedentes

Entre el 03 y el 06 de junio del 2022 la *Fair Labor Association* (en lo sucesivo, FLA) y las Compañías Participantes de la FLA: adidas, Under Armour y Patagonia (en lo sucesivo, las Marcas) recibieron una comunicación de la federación sindical Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (en lo sucesivo, FEASIES) en relación a Supertex El Salvador S.A. de C.V. (en lo sucesivo, Supertex El Salvador Chalchuapa, Supertex o la fábrica). FEASIES alegó el despido ilegal de dos dirigentes sindicales del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria del Trabajo Textil (SITTEX), así como de un antiguo dirigente sindical y un recién electo miembro de la junta directiva del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Maquiladora, de Comercialización, Servicios y Afines de El Salvador (SITRAIMES). Al parecer, estos cuatro trabajadores contaban con la protección legal conocida como fuero sindical a la fecha de su despido.

Ambos sindicatos, SITTEX y SITRAIMES son sindicatos de industria. De acuerdo con representantes de FEASIES, SITTEX se formó el 05 de septiembre del 2015, y SITRAIMES se estableció el 23 de abril del 2014; a esa fecha ambos sindicatos se formaron con trabajadores de otras fábricas diferentes a Supertex El Salvador Chalchuapa. Actualmente, solo SITTEX ha formado una seccional en Supertex (directiva seccional); mientras que la presencia de SITRAIMES en Supertex es mediante una junta directiva general sindical (directiva general).

La seccional de SITTEX en Supertex se estableció el 29 de mayo del 2022 y en esa misma fecha se eligieron los primeros miembros de la junta directiva. El 2 de junio del 2022 a las 12:20 pm, FEASIES presentó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (en lo sucesivo, MTPS) la documentación requerida para el registro legal y autorización del nuevo sindicato. Esa misma tarde, los dirigentes sindicales de SITTEX, Dirigente Sindical #1 y Dirigente Sindical #2 fueron despedidos de la fábrica.

Ese mismo día, dos dirigentes sindicales de SITRAIMES también fueron despedidos: Dirigente Sindical #3, quien se desempeñó como dirigente sindical durante el periodo 2021-2022, y el Dirigente Sindical #4, electo el 23 de abril del 2022 (cuando se llevó a cabo la Asamblea General del sindicato para elegir a los nuevos miembros de la junta directiva). Se informó al MTPS sobre la elección de los nuevos miembros de la junta directiva de SITRAIMES el 9 de mayo del 2022. Tanto el Dirigente Sindical #3 como el Dirigente Sindical #4 parecen haber tenido la protección del fuero sindical a la fecha de su terminación.

La FLA inició la Queja de Terceros (en lo sucesivo; TPC, por sus siglas en inglés) el 14 de junio del 2022, después de haber informado a las Marcas sobre la queja de FEASIES y sus alegatos. Para ese efecto, la FLA comisionó al Consultor Independiente Francisco Chicas (en lo sucesivo, el Investigador) para llevar a cabo una investigación de campo con respecto a los alegatos de la queja; con el fin de determinar si Supertex habría respetado las leyes nacionales relevantes, incluyendo los procedimientos legales requeridos para la terminación de los cuatro dirigentes sindicales, así como si habría cumplido con el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA. En particular, se le solicitó al Investigador:

- 1) Investigar los presuntos despidos ilegales de los dirigentes sindicales que ocurrieron el 02 de junio del 2022, y establecer si los trabajadores contaban con la protección del fuero sindical a la fecha de sus terminaciones;
- 2) Evaluar la actual situación de relaciones industriales en la fábrica entre la gerencia y las seccionales sindicales de SITTEX y SITRAIMES (centrándose en el proceso establecido por la fábrica para el estado de notificación y reconocimiento de los sindicatos y representantes de los trabajadores; los protocolos de comunicación existentes entre la gerencia y sindicatos y los mecanismos para resolución de conflictos disponibles); y,
- 3) Evaluar las políticas, procedimientos y prácticas de la fábrica referentes a Terminaciones, Libertad de Asociación, No Discriminación, Evaluación de Desempeño, Disciplina y Mecanismos de Quejas.

Supertex El Salvador Chalchuapa inició sus operaciones en el 2010 y fabrica prendas de vestir deportivas. A la fecha de la investigación de campo la fábrica empleaba a alrededor de 2,485 trabajadores en tres diferentes plantas de producción, todas ubicadas en el mismo parque industrial en el Municipio de Chalchuapa, Departamento de Santa Ana. La fábrica opera turnos diurnos y nocturnos. El 90% de los trabajadores laboran en turno diurno.

Aproximadamente el 85% de la producción corresponde a adidas, Under Armour y Patagonia. El proceso de producción incluye: desarrollo de producto, producción de muestras, almacenamiento de tela y materias primas, corte, diversos procesos de decoración (como serigrafía, sublimación, transferencia térmica, bordado, tampografía), costura, inspección de calidad, empaque y exportación.

II. Metodología

Entre el 19 y el 22 de junio del 2022, el Investigador reunió información pertinente a la investigación por medio de entrevistas fuera de las instalaciones con dirigentes sindicales despedidos de los sindicatos SITTEX y SITRAIMES y actuales trabajadores y dirigentes sindicales de SITTEX, así como representantes de FEASIES. Esto está detallado en la tabla a continuación. Además, el Investigador realizó una visita in situ a la fábrica del 21 al 22 de junio que incluyó entrevistas con trabajadores, gerencia, revisión de documentos y una inspección física de las instalaciones.

La tabla a continuación muestra una lista completa de las entrevistas llevadas a cabo:

ENTREVISTAS FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO CON TRABAJADORES Y OTRAS PARTES INTERESADAS		
Fecha	Entrevistado(s)	Tipo de Entrevista
19 junio	Equipo FEASIES: Promotor Sindical #1, Asesor Legal, Coordinador Proyecto Maquila y Promotor Sindical #2	Entrevista grupal en persona
	4 trabajadores despedidos de Supertex y dirigentes sindicales de SITTEX y SITRAIMES ¹ (Dirigente Sindical #1, #2, #3 y #4) + 2 trabajadores actuales de Supertex y dirigentes sindicales de SITTEX (Dirigente Sindical # 5 y #6)	Entrevista grupal en persona ²
ENTREVISTAS EN EL LUGAR DE TRABAJO		
Fecha	Entrevistado(s)	Tipo de Entrevista
Entre 20 - 21 de junio	Equipo Supertex: Gerente General, Gerente Administrativo, Gerente Comercial y Gerente de RRHH	Reunión Inicial + Entrevista Grupal posterior a reunión inicial + Reunión de Cierre (Más, interacciones frecuentes con Gerente RRHH en visita in situ)
Entre 20 - 21 de junio	32 trabajadores actuales de Supertex	Entrevista individual en persona

¹ Este total incluye a una antigua trabajadora quien se desempeñó como dirigente sindical de SITRAIMES.

² Representantes de FEASIES, SITTEX y SITRAIMES fueron entrevistados en la misma entrevista grupal.

TOTAL ENTREVISTAS CON TRABAJADORES ACTUALES (32 entrevistas individuales in situ + 1 entrevista grupal fuera del sitio con 2 dirigentes sindicales y actuales trabajadores de la fábrica)	34
TOTAL ENTREVISTAS CON ANTIGUOS TRABAJADORES (1 entrevista grupal fuera del sitio con 4 antiguos trabajadores despedidos el 02 de junio, 2022)	4
TOTAL DE TRABAJADORES ENTREVISTADOS	38

De la muestra de 32 trabajadores actuales de la fábrica entrevistados en el lugar de trabajo, alrededor de 53% fueron mujeres (17); esta muestra incluye trabajadores de diferentes departamentos de las tres plantas, todos del turno diurno; la mayoría de ellos fueron seleccionados al azar por el Investigador en el piso de producción, y solo unos pocos fueron seleccionados al azar de la lista de trabajadores proporcionada por la gerencia. Esta muestra incluye a dos trabajadoras embarazadas, un aprendiz, dos supervisores y dos trabajadores nuevos (menos de tres meses de antigüedad).

Además, el Investigador revisó los siguientes documentos relacionados a esta investigación:

No	Descripción del Documento
1	Credencial oficial del sindicato SITRAIMES emitida por el MTPS, No. 4992, emitida el 18 de agosto, 2021, registrada en el No. 33 del Libro de Actas de Juntas Directivas de Asociaciones Profesionales, hoja # 277 F, bajo el número de registro 276 F.
2	Solicitud de Registro de Junta Directiva presentada al MTPS por SITRAIMES, con fecha del 09 de mayo, 2022, recibida por el MTPS en esa misma fecha.
3	Certificación del registro de la Junta Directiva de SITRAIMES, certificación con fecha del 08 de junio, 2022.
4	Solicitud para el registro legal de la Junta Directiva de SITTEX, con fecha de 02 de junio, 2022, presentada al MTPS esa misma fecha.
5	Certificación del MTPS de constitución y registro de la Seccional Sindical de SITTEX en Supertex, certificación con fecha del 08 de junio, 2022.
6	Carta de FEASIES presentada a Gerente de RRHH, informando sobre la existencia de SITTEX y SITRAIMES, y solicitando la reinstalación de los cuatro dirigentes sindicales despedidos, con fecha del 08 de junio, 2022
7	Solicitud de FEASIES para solicitar se inicie una Audiencia Conciliatoria en el MTPS con Supertex, con fecha del 15 de junio, 2022, recibida por el MTPS ese mismo día.
8	Solicitud de FEASIES para una inspección laboral por el MTPS en Supertex, con fecha del 15 de junio, 2022, recibida por el MTPS el 16 de junio, 2022.
9	Reporte de <i>Worker Rights Consortium</i> (WRC) presentado a la gerencia de Supertex con fecha del 16 de junio, 2022.
10	Notificación oficial de MTPS a Supertex sobre la cita de Audiencia Conciliatoria, con fecha del 21 de junio, 2022.
11	Lista de trabajadores despedidos durante el 2022.
12	Expediente de personal de cuatro dirigentes sindicales despedidos (incluyendo cartas de despido y registros de cálculo y pago de indemnización).

13	Muestra de expedientes de personal de 12 trabajadores (casos de despido con causa durante el 2022).
14	Políticas y Procedimientos de la Fábrica sobre la No Discriminación, Libertad de Asociación, Terminación y Recorte de Personal, Disciplina, Evaluación de Desempeño y Sistema de Gestión de Quejas.
15	Muestra de registros de la capacitación normal de trabajadores (material de entrenamiento, listas de participantes y fotografías).
16	Reglamento Interno de la Fábrica.
17	Minuta de Audiencia de Conciliación del MTPS (Exp. S.S./CO/CONC/0169/06/2022), con fecha del 27 de junio, 2022.

III. Resultados de la Investigación

1) Evaluación de los Presuntos Despidos Ilegales de los Dirigentes Sindicales

1.1) Evaluar la legalidad de las terminaciones

SITTEX y SITRAIMES se constituyeron legalmente conforme a la ley de El Salvador, ambos son sindicatos de industria afiliados a la federación nacional sindical FEASIES. El 23 de abril del 2022, SITRAIMES llevó a cabo una Asamblea General con sus afiliados, y en esa asamblea el sindicato eligió a sus nuevos dirigentes sindicales³. FEASIES entregó al Investigador una copia de la certificación oficial emitida por el MTPS⁴ detallando los nombres de todos los dirigentes sindicales actuales de SITRAIMES, incluyendo al Dirigente Sindical #4; esta certificación también confirma que la documentación para el registro legal de la junta directiva del sindicato se presentó al MTPS el 09 de mayo del 2022.

FEASIES también proporcionó al Investigador una copia de la credencial oficial del sindicato emitida por el MTPS, que comprueba que el Dirigente Sindical #3 formó parte de la junta directiva del sindicato del 13 de mayo del 2021 al 25 de abril del 2022⁵.

FEASIES también entregó al Investigador una copia de una segunda certificación oficial⁶ que demuestra que el 02 de junio del 2022, SITTEX presentó al MTPS la documentación para registrarse legalmente como seccional de sindicato de industria en Supertex; esta certificación incluye cuatro nombres de actuales dirigentes sindicales. El Investigador corroboró que el Dirigente Sindical #1 y Dirigente Sindical #2 están incluidos como parte de la junta directiva⁷. El MTPS confirmó la recepción de la documentación presentada por FEASIES para el registro legal del sindicato y de la junta directiva el 02 de junio a las 12:20⁸.

³ Solicitud de SITRAIMES para registrar la nueva junta directiva del sindicato, con fecha del 09 de mayo, 2022 presentado al MTPS en esa fecha.

⁴ Certificación del MTPS del registro de la junta directiva de SITRAIMES, con fecha del 08 de junio, 2022.

⁵ Credencial oficial del sindicato emitida por el MTPS, No. 4992, emitida el 18 de agosto, 2021, registrado en el No. 33 del Libro de Actas de Consejos de Asociaciones Profesionales, hoja # 277 F, bajo el registro 276 F.

⁶ Certificación del MTPS de la constitución y registro de la Seccional Sindical de SITTEX en Supertex, certificación con fecha del 08 de junio, 2022.

⁷ Los otros dos dirigentes sindicales incluidos en esta certificación se identifican como Dirigente Sindical #5 y Dirigente Sindical #6, ambos trabajan actualmente en Supertex y participaron en la entrevista grupal realizada el 19 de junio con FEASIES y los otros dirigentes sindicales de SITTEX y SITRAIMES despedidos.

⁸ Solicitud de SITTEX para registrar legalmente el sindicato y la junta directiva con fecha del 02 de junio, 2022, presentado al MTPS en esa misma fecha.

De acuerdo con el Art. 47 de la Constitución Salvadoreña y el Art. 248 del Código de Trabajo, la protección legal del fuero sindical protege a los dirigentes sindicales del despido, democión y suspensión, y si el empleador busca aplicar cualquiera de estas acciones se debe iniciar un procedimiento especial ante el juzgado laboral para solicitar y obtener la autorización judicial. La protección del fuero sindical aplica durante el tiempo en el cual se desempeñan las funciones hasta un año después del cese de funciones como dirigentes sindicales.

Como se mencionó anteriormente, la Dirigente Sindical #3 es una anterior dirigente sindical de SITRAIMES. Sus funciones cesaron el 25 de abril del 2022, lo que significa que aun contaba con la protección del fuero sindical a la fecha de su despido el 02 de junio.

En los casos de los Dirigentes Sindicales #1, #2 y #4, son dirigentes sindicales en funciones y ya contaban con esa condición a la fecha de sus despidos el 02 de junio del 2022; por lo tanto, también contaban con la protección del fuero sindical.

La gerencia de Supertex alega que no fueron informados que estos cuatro trabajadores eran dirigentes sindicales a la fecha de su terminación, ya que no habían recibido notificación formal del MTPS. Sin embargo, de acuerdo al segundo párrafo del Art. 248, el fuero sindical aplica desde el momento en el que el sindicato presenta la documentación solicitando el registro del sindicato y/o de la junta directiva del sindicato, sin importar si el empleador fue notificado sobre la formación del sindicato o sobre el registro de la junta directiva.

Como se mencionó anteriormente, SITRAIMES renovó su junta directiva el 23 de abril del 2022, y presentó la documentación correspondiente al MTPS el 09 de mayo del 2022. De la misma manera, SITTEX presentó los documentos de la formación de la seccional del sindicato y elección del consejo a las 12:30 pm el 02 de junio del 2022; y los despidos de los Dirigentes Sindicales #1 y #2 ocurrieron en esa misma fecha, pero después de las 3:00 pm⁹; para esa hora, ambos trabajadores ya contaban con el fuero sindical.

En vista de la explicación anterior, los despidos de los cuatro dirigentes sindicales (Dirigentes Sindicales #1, #2, #3, y #4) no fueron legales, ya que todos contaban con la protección del fuero sindical.

Cabe mencionar que el 08 de junio del 2022, los Dirigentes Sindicales #5 y #6 (actuales trabajadores de la fábrica) entregaron una carta al Gerente de RRHH en la cual el Secretario General de FEASIES informa a Supertex sobre la presencia de SITTEX y SITRAIMES en la fábrica, así como la condición de dirigente sindical de los cuatro trabajadores despedidos (especificando que el Dirigente Sindical #3 es una anterior dirigente sindical con fuero sindical), y solicita la reinstalación de los cuatro trabajadores. De acuerdo a los Dirigentes Sindicales #5 y #6, el Gerente de RRHH recibió la carta, pero la regresó un par de horas después y se negó a confirmar la recepción.

La Gerencia de Supertex comentó que sí recibieron dicha carta, pero se confundieron porque no era una notificación oficial del MTPS; afirmaron que no sabían que es FEASIES y no sabían cómo reaccionar a la petición de un organismo desconocido. Ellos aseguraron que no habían tenido conocimiento de la existencia de sindicatos en la fábrica anteriormente. En ese sentido, FEASIES, SITTEX y SITRAIMES

⁹ Los cuatro trabajadores despedidos con derecho a la protección del fuero sindical explicaron que sus despidos ocurrieron entre 3:30 pm y 3:40 pm. El Gerente de RRHH de Supertex -responsable de comunicar los despidos a los cuatro trabajadores- comentó que no recuerda la hora exacta de los despidos, pero que fue a alrededor de las 3:00 pm o después de esa hora.

confirmaron que no habían informado a la gerencia sobre su presencia en la fábrica hasta que presentaron esa carta, y que el Dirigente Sindical #3 guardó silencio sobre su afiliación sindical durante el año que se desempeñó como dirigente sindical debido al temor de una posible discriminación antisindical.

1.2) Evaluar los procesos de disciplina y terminación aplicados

La información reunida en las entrevistas con los dirigentes sindicales despedidos y con la gerencia indica que durante la tarde del 02 de junio del 2022, llamaron a los cuatro trabajadores a la oficina de la Gerencia de RRHH, de uno a la vez, y el Gerente de RRHH les comunicó su despido, por una “reestructuración”¹⁰; además de los cuatro dirigentes sindicales, otros dos trabajadores que no participaron en actividades sindicales también fueron despedidos esa misma tarde por la reestructuración. Se le pidió a cada trabajador firmar un finiquito, un documento llamado “acción de personal” que tiene la función de registrar la terminación y recibieron un cheque con el pago de la indemnización.

Los dos dirigentes sindicales de SITTEX (Dirigentes Sindicales #1 y #2) y los otros dos trabajadores que no tienen afiliación al sindicato firmaron los registros de terminación mencionados anteriormente y aceptaron el cheque entregado por la gerencia; mientras que los otros dos dirigentes sindicales de SITRAIMES (Dirigentes Sindicales #3 y #4) se negaron a firmar y recibir el pago alegando la ilegalidad de sus despidos. Los dos dirigentes sindicales que aceptaron su pago explicaron que se sintieron presionados, ya que el Gerente de RRHH les dijo que si no aceptaban el pago en ese momento “se irían de la fábrica con las manos vacías”.

Durante la visita in situ a la fábrica, la gerencia de la fábrica explicó que el verdadero motivo del despido de estos seis trabajadores (cuatro dirigentes sindicales y dos trabajadores no sindicalizados) es que ellos estaban dando préstamos con intereses a otros trabajadores, lo que está prohibido en el Reglamento Interno de la Fábrica¹¹. La gerencia además explicó que la decisión de no comunicar las acusaciones a los trabajadores despedidos se tomó para proteger a los trabajadores que fueron testigos y protegerlos de posibles represalias de estos trabajadores.

Esta investigación no pretende evaluar si los alegatos de la fábrica (si los préstamos de trabajador a trabajador) son correctos o no; ya que el punto central en este caso, al menos en el caso de despido de los dirigentes sindicales tiene que ver con la existencia del fuero sindical. Como se estableció anteriormente, estas cuatro terminaciones no fueron legales ya que la fábrica no siguió el procedimiento especial para obtener la autorización judicial antes de proceder con los despidos. Aun en el caso de terminación con causa justa (por ejemplo, cuando los trabajadores cometen falta grave que tiene como consecuencia el despido inmediato), si los trabajadores involucrados cuentan con fuero sindical, el empleador debe iniciar el procedimiento especial para obtener la autorización para el despido.

Si bien el Investigador no investigó si los seis trabajadores despedidos eran prestamistas o no, esta investigación si evaluó el manejo de los procesos internos de disciplina y terminación en contra de los

¹⁰ El Investigador pidió a la gerencia explicar las implicaciones de la reestructuración, como modo de terminación, y ellos explicaron que se utiliza en casos de una reducción en las ordenes de producción de los clientes o cuando cambios en las operaciones o procesos llevan a la eliminación de algunas posiciones.

¹¹ El Investigador corroboró que el Art. 69 sección 13 del Reglamento Interno de la Fábrica aprobado por el MTPS en realidad si prohíbe a los trabajadores otorgar préstamos. La mayoría de los trabajadores entrevistados tenían conocimiento de esta prohibición.

cuatro dirigentes sindicales y los otros dos trabajadores despedidos esa misma tarde; en ese sentido, encontró las siguientes áreas de oportunidad:

- Ninguno de los seis trabajadores fue informado sobre las faltas que se les atribuían; como resultado, no tuvieron la oportunidad de defenderse, no fueron escuchados y no tuvieron oportunidad de presentar testigos o pruebas de descargo; tampoco se les dio la oportunidad de presentar una apelación a la decisión final de terminación de la gerencia.
- A los expedientes de personal de los seis trabajadores les faltaba evidencia documental del procedimiento disciplinario seguido en su contra: no existía registro del inicio del procedimiento, comunicación de las acusaciones o la decisión final de terminación.
- No se les solicitó a los trabajadores firmar las acciones disciplinarias que resultaron en su terminación y dichas terminaciones fueron sin causa justa.
- El sistema de disciplina actual de la fábrica no distingue entre faltas leves y graves; además, no hay claridad sobre cómo se maneja cada tipo de falta; por ejemplo, cuales faltas serán sancionadas con una advertencia verbal o escrita, cuales con una suspensión y cuales con terminación. Por lo tanto, el sistema actual de manejo de disciplina expone un riesgo de imposición de sanciones a discreción.
- La categorización incorrecta de terminaciones, ya que fueron motivados por un procedimiento disciplinario–según la gerencia–, pero se manejaron como una “reestructuración”.

El Investigador solicitó a la gerencia mostrar la evidencia que tenían para sostener las acusaciones en contra de los dirigentes sindicales de ser prestamistas y la única evidencia presentada fueron dos notas de transcripciones cortas de testimonios de dos trabajadores: en la primera nota uno de los dirigentes sindicales (Dirigente Sindical #4) es señalado de prestar dinero a otro trabajador (monto no especificado); la testigo que firmó la transcripción del testimonio también declara que ella actuó como intermediaria, ya que el dirigente sindical y el trabajador que recibió el préstamo nunca tuvieron comunicación.

En la segunda nota, otro dirigente sindical (Dirigente Sindical #1) es señalado de prestar \$20 USD más \$4 USD de intereses, el beneficiario del préstamo es la misma persona que actuó como testigo, ya que ella firmó la nota de la transcripción. La testigo además indicó que el acusado es conocido por otorgar préstamos.

Además de los testimonios antes mencionados, la fábrica no proporcionó evidencia adicional; no existen testimonios adicionales que sostengan las acusaciones en contra de estos dos dirigentes sindicales, y no se presentó evidencia alguna en el caso de los otros dos dirigentes sindicales, y de los otros dos trabajadores despedidos ese mismo día y que no están afiliados al sindicato.

En el caso particular de los dos trabajadores despedidos no afiliados a sindicatos, cabe mencionar que aun cuando la ley local permite a los empleadores despedir a trabajadores sin causa con el pago de una indemnización, las Normas de Cumplimiento de la FLA requieren que los empleadores mantengan registros adecuados y exactos en relación a la terminación; además, los empleadores deben contar con prácticas que incorporan un sistema de disciplina progresiva hasta la terminación, y dichos sistemas deben ser aplicados de manera justa; finalmente, se les solicita a los empleadores mantener registros por escrito de todas las acciones disciplinarias aplicadas. Sin embargo, la fábrica no proporcionó al Investigador la evidencia que dichas normas se habían seguido durante la terminación de estos dos trabajadores.

De acuerdo con lo que explicó la gerencia, las razones para las terminaciones no se comunicaron a los trabajadores despedidos con el fin de garantizar la confidencialidad durante el proceso de la investigación.

1.3) Error de Cálculo del Pago de Indemnización

Después de revisar los registros de los cálculos del pago de indemnización entregada u ofrecida a los cuatro dirigentes sindicales y a los otros dos trabajadores despedidos el 02 de junio, el Investigador encontró que la fábrica no calcula ni paga las liquidaciones como se requiere conforme a las Normas de Cumplimiento de la FLA¹². La fábrica entrega a todos los trabajadores el pago anual de un anticipo de liquidación (indemnización), pero sin terminar la relación laboral. Sin embargo, los pagos anuales de anticipo de indemnización no se desglosan como deducciones en el cálculo final de indemnización cuando los trabajadores son despedidos sin causa justa. Esto significa que el cálculo final de indemnización se basa en el último año de trabajo (o fracción de año) únicamente, en lugar de multiplicar el total de años de antigüedad por el último salario mínimo legal vigente, y después deducir los pagos de adelanto de indemnización entregados previamente a los trabajadores.

Con respecto a los registros de terminaciones, el Investigador observó que la fábrica utiliza el mismo formato de finiquito, independientemente del motivo de la terminación. Este finiquito incluye la siguiente declaración: *“Yo [el trabajador] termino la relación laboral (...)”*. Esta manera de registrar todas las formas de terminaciones no es correcta, ya que esta declaración solo aplica a renuncias voluntarias, pero no para terminaciones con causa o sin causa (incluyendo el recorte de personal). Por lo tanto, se recomienda que la fábrica prepare finiquitos que describan el motivo real para terminar la relación laboral. El Investigador no encontró evidencia que indique que esta manera de registrar las terminaciones se utilice para evitar el pago de la indemnización.

Como se indicó anteriormente, no existen registros disponibles referente al procedimiento disciplinario que resultó en la terminación de los seis trabajadores despedidos la tarde del 02 de junio, y dichas terminaciones se manejaron como una “reestructuración”; por lo tanto, los seis trabajadores tenían derecho al pago de indemnización, ya que sus terminaciones corresponden a terminaciones sin causa justa.

1.4) Acciones Legales Seguidas por FEASIES

Con respecto a las terminaciones de los cuatro dirigentes sindicales, FEASIES solicitó una inspección laboral y además inició un procedimiento de conciliación, ambos ante el MTPS. El Investigador revisó las cartas presentadas por FEASIES al MTPS para solicitar que se inicien las dos acciones legales¹³.

Durante el primer día de la visita in situ (21 de junio), Supertex El Salvador Chalchuapa recibió la notificación de la cita legal para acudir a la audiencia conciliatoria solicitada por FEASIES. La gerencia explicó que esa fue la primera comunicación oficial que recibieron del MTPS en relación a la existencia del sindicato. El MTPS programó esta audiencia para el 27 de junio.

Previo a la conclusión de este reporte, el Investigador fue informado que la audiencia conciliatoria tuvo lugar el 27 de junio con la participación de representantes de FEASIES y Supertex; el abogado de la

¹² Sobre este tema, la FLA recientemente publicó un comunicado en el cual recomienda a sus afiliados garantizar que sus proveedores calculan y pagan adecuadamente las indemnizaciones, de la manera como se explica en esta sección.

¹³ La carta para solicitar la audiencia conciliatoria se presentó al MTPS el 15 de junio, y la carta para solicitar la inspección laboral se presentó el 16 de junio.

fábrica asistió a la audiencia y expresó el compromiso de Supertex de reinstalar a los cuatro dirigentes sindicales. Conforme al acuerdo establecido, la reinstalación ocurriría el 01 de julio del 2022 y los cuatro trabajadores regresarían a posiciones con las mismas condiciones y beneficios, y además se les daría el pago retroactivo de los salarios caídos¹⁴. Antes de esta audiencia, y durante el periodo de tiempo de la investigación de campo, el MTPS no realizó ningún procedimiento; por ese motivo, el Investigador no consideró pertinente entrevistar a representantes del MTPS como parte de la investigación.

El 04 de julio, FEASIES confirmó la reinstalación de los cuatro dirigentes sindicales, con pago retroactivo de salarios caídos, presentando una solicitud al MTPS para retirar el procedimiento conciliatorio ya que Supertex había cumplido con el acuerdo de reinstalar a los dirigentes sindicales con el pago de salarios caídos.

El Investigador también preguntó a la gerencia si su asesor legal jugó un papel cuando la fábrica tomó la decisión de despedir a los cuatro dirigentes sindicales; la gerencia respondió que no, y reiteraron que no tenían conocimiento de la condición de los trabajadores de dirigentes sindicales; la gerencia comentó que ellos decidieron unilateralmente proceder con las terminaciones después de conocer que eran prestamistas, ya que era una violación al reglamento interno. Por lo tanto, el Investigador tampoco vio la necesidad de entrevistar al abogado de la fábrica.

2) Evaluación de las Relaciones Laborales Actuales en la Fábrica

Como se indicó anteriormente, la gerencia de Supertex aseguró no tener conocimiento de la existencia de sindicatos en sus instalaciones. También comentaron que recibieron la antes mencionada carta de FEASIES el 08 de junio, pero no tenían conocimiento de lo que FEASIES es, de lo que una federación sindical es, ni de su papel, ni cómo tratar con ellos.

El sistema actual de la fábrica para la gestión de la libertad de asociación es básico. Además de la política que reconoce el derecho de los trabajadores de formar o unirse a asociaciones (incluyendo sindicatos) no existen otras políticas o procedimientos para el manejo de las relaciones industriales. Específicamente, la fábrica carece de protocolos para reconocer a los sindicatos y representantes de los trabajadores, protocolo de comunicación con organizaciones laborales o mecanismo de resolución de conflictos. En realidad, la actual política de la fábrica sobre Libertad de Asociación (en lo sucesivo, FOA por sus siglas en inglés) no incluye una referencia al derecho a la negociación colectiva. La gerencia reiteró que no vieron la necesidad de establecer dichos procedimientos, ya que no habían escuchado de la presencia de sindicatos en las instalaciones.

Durante la reunión de cierre, la gerencia expresó su compromiso de cumplir con las leyes locales; también comentaron que si tienen que dialogar con los sindicatos lo harán. Al mismo tiempo, la gerencia comentó que pudieran iniciar el procedimiento especial para solicitar autorización para despedir a los cuatro dirigentes sindicales acusado de otorgar préstamos.

Durante la entrevista fuera de las instalaciones con representantes de FEASIES, SITTEX y SITRAIMES, los dirigentes sindicales hablaron sobre sus preocupaciones como organizaciones laborales y sobre las condiciones laborales en la fábrica. Las principales preocupaciones expresadas por los dirigentes sindicales se relacionan al abuso verbal de algunos gerentes de producción y algunos supervisores.

¹⁴ Minuta de la Audiencia Conciliatoria del MTPS (Exp.S.S./CO/CONC/0169/06/2022), con fecha del 27 junio, 2022.

También comentaron que la fábrica no paga los primeros tres días de incapacidad médica, y que en algunas ocasiones no hay trabajo por factores externos; reciben el pago de su salario, pero deben “compensar” ese tiempo trabajando en otra fecha (sábados) sin pago.

FEASIES y los representantes sindicales expresaron su voluntad para iniciar una mesa de diálogo para discutir los temas señalados anteriormente.

Dado el hecho de que esta sería la primera ocasión en la que Supertex dialogue con sindicatos legalmente constituidos en sus instalaciones, cabe establecer algunas acciones que pudieran ayudar durante este proceso, con el objetivo de garantizar relaciones industriales sanas. Los detalles de las acciones propuestas se presentan en la sección de “Recomendaciones” posteriormente.

3) Evaluación de Otras Políticas, Procedimientos y Prácticas de la Fábrica

Además de evaluar la legalidad de las terminaciones de los dirigentes sindicales y el estado actual de las relaciones industriales en la fábrica, los términos de referencia aplicables a esta investigación también piden una evaluación de las políticas, procedimientos y prácticas de la fábrica referente a Terminaciones, Libertad de Asociación, No Discriminación, Evaluación de Desempeño, Disciplina y Mecanismos de Queja.

3.1) La No Discriminación y Libertad de Asociación

Mediante la revisión de las políticas y procedimientos por escrito de la fábrica, el Investigador observó que la política de No Discriminación reconoce la afiliación sindical o participación en actividades sindicales como una categoría de trabajadores que no debe ser discriminada. En la práctica, el Investigador no encontró evidencia de discriminación en contra de trabajadores que ejercen sus derechos sindicales. No es posible para el Investigador concluir que las terminaciones de los cuatro dirigentes sindicales se realizaron con un ánimo antisindical. Además del hecho de que las terminaciones no se documentaron ni sustentaron adecuadamente y de que ocurrieron el mismo día que dos dirigentes sindicales se registraron como dirigentes sindicales ante el MTPS; el Investigador no logró reunir evidencia de que esas terminaciones fueron motivadas por discriminación.

Los Dirigentes Sindicales #5 y #6 comentaron que no han sufrido forma alguna de exclusión o restricción a sus derechos, aun cuando se presentaron como dirigentes sindicales cuando entregaron la carta de FEASIES al Gerente de RRHH el 08 de junio. Sus compañeros de trabajo pueden platicar con ellos libremente como siempre, los supervisores no los vigilan excesivamente ni diciendo a los trabajadores que no deben platicar con ellos como ocurre típicamente en casos en donde la gerencia intenta excluir a los trabajadores que participan en actividades sindicales. Sus condiciones laborales, incluyendo la compensación y beneficios no han cambiado.

Además de los vacíos previamente identificados (la falta de la referencia a la Negociación Colectiva en la política de Libertad de Asociación y la falta de procedimientos para la gestión de las Relaciones Industriales), el Investigador observó algunos puntos importantes con respecto a la falta de conocimiento de los trabajadores sobre la Libertad de Asociación. A pesar de que las políticas se han publicado, y que Supertex explica las políticas y procedimientos de la fábrica a todos los nuevos trabajadores durante la capacitación de inducción, incluyendo la Libertad de Asociación, y que se les da capacitación continua de actualización anualmente a los trabajadores; el Investigador encontró las siguientes áreas de oportunidad durante las entrevistas con los 32 trabajadores:

- 27 de los 32 trabajadores (84%) respondieron que no conocen o no recuerdan la política de Libertad de Asociación; de los 5 trabajadores restantes, dos respondieron que recuerdan la política de las sesiones de capacitación ofrecidas en la fábrica y 3 trabajadores respondieron que han visto los Códigos de Conducta de las Marcas (que incluyen FOA) o la política de FOA de la fábrica.
- Siendo conscientes de que los trabajadores pueden no estar familiarizados con el concepto de la “Política de Libertad de Asociación”, el Investigador también preguntó a los trabajadores si la fábrica les había explicado sobre su derecho a unirse o participar en asociaciones, incluyendo los sindicatos; en este caso, 8 trabajadores (25%) respondieron que sí les habían hablado sobre dicho derecho en la fábrica, mientras que 9 trabajadores (28.12%) comentaron que participar en sindicatos estaba prohibido en la fábrica; 7 trabajadores (21.88%) no sabían lo que es un sindicato, y los restantes 8 trabajadores (25%) confundieron los sindicatos con brigadas de emergencia o el Comité de Comunicación.

Los anteriores resultados indican que hay oportunidad para mejorar el conocimiento de los trabajadores sobre FOA; especialmente cuando es un lugar de trabajo sindicalizado; ya que los prejuicios e ideas erróneas que algunos trabajadores tienen de la libertad de asociación y los sindicatos presenta un riesgo de conflicto entre trabajadores y miembros del sindicato. Se le pide a la gerencia garantizar las condiciones adecuadas para que los trabajadores ejerzan libremente sus derechos de asociación, si así lo desean.

El Investigador no tenía evidencia que indicara que la fábrica había enviado deliberadamente mensajes negativos sobre los sindicatos y la libertad de asociación entre los trabajadores, ya que la mayoría de los trabajadores entrevistados confirmaron que la FOA no es un tema del cual hablan los gerentes y supervisores en la fábrica (excepto durante la capacitación). Solo un trabajador comentó que hacía algunos años había escuchado que un grupo de trabajadores habían sido despedidos por participar en actividades sindicales, pero no dio más detalles sobre esta situación (por ejemplo, en que año sucedió, cuantos trabajadores fueron despedidos, nombres).

3.2) Terminaciones y Recortes de Personal

Previamente, se encontró que la fábrica: despidió ilegalmente a cuatro dirigentes sindicales con el pago equivocado de su indemnización, así como con un finiquito inexacto que se utiliza para registrar todas las formas de terminaciones. Además de esto, el Investigador observó que el procedimiento para Reducción de Personal no incluye: i) el requerimiento para que la gerencia consulte con los trabajadores o con representantes de los trabajadores antes de tomar la decisión final sobre la reducción de personal; ii) un requerimiento para elaborar y publicar un plan de recorte de personal para que los trabajadores lo consulten.

Se encontró que el tema relacionado al error de cálculo de indemnización es aplicable a todos los casos de terminación sin causa justa, como resultado de otorgar anticipos del pago anual de liquidación, ya que la fábrica utiliza la misma fórmula para calcular los pagos de liquidación para todos los trabajadores. Igualmente, el uso del mismo formato se aplica a todas las terminaciones, no solo en el caso de los cuatro dirigentes sindicales despedidos el 02 de junio.

3.3) Disciplina

Cuando se evaluaron las terminaciones de los seis trabajadores despedidos el 02 de junio, el Investigador señaló algunos vacíos en el sistema de disciplina de la fábrica (sección 1.2). Estos vacíos se relacionan

a: no otorgar a los trabajadores el derecho a una defensa, no documentar adecuadamente las acciones disciplinarias en los expedientes de personal y que estas no son firmadas.

En este sentido, las secciones del Reglamento Interno aplicables al procedimiento de disciplina (Arts. 93-96) no incluyen un requisito de registrar todas las formas de sanciones tales como suspensiones y terminaciones; además, a estas disposiciones les falta el reconocimiento del derecho a defenderse y ser escuchados durante la imposición de la acción disciplinaria, así como el requisito de informar a los trabajadores sobre los cargos o faltas que se les atribuyen.

Después de revisar los procedimientos de disciplina, el Investigador también observó que el sistema de disciplina actual de la fábrica no distingue entre faltas menores o graves; además no hay claridad sobre cómo se maneja cada tipo de falta; por ejemplo, cuáles faltas deben ser sancionadas con una advertencia verbal o por escrito, cuáles con una suspensión y cuáles con la terminación. Por lo tanto, el sistema actual para el manejo de la disciplina expone un riesgo de la imposición de sanciones a discreción.

3.4) Sistema de Gestión de Quejas

Las políticas y procedimientos para la Gestión de Quejas incluyen una referencia a todos los canales disponibles para presentar quejas, incluyendo los pasos y plazos del procedimiento para el uso de cada canal; la política de Quejas incluye una declaración de no represalias.

Durante las entrevistas con los trabajadores, el Investigador encontró que los trabajadores cuentan con suficiente conocimiento sobre por lo menos uno de los canales disponibles para presentar quejas; el buzón de sugerencias y la política de puertas abiertas con el supervisor inmediato son los canales de los cuales los trabajadores tienen mayor conocimiento. Algunos trabajadores también mencionaron el Comité de Comunicación y la Gerencia de RRHH. La fábrica también ha asignado tableros de información en los cuales se publican las resoluciones a quejas anónimas.

Sin embargo, el Investigador encontró que en la Planta 03 falta un canal confidencial para presentar quejas; no existe un buzón de sugerencias allí y los trabajadores entrevistados no tienen conocimiento de la nueva aplicación *Wovo App*. Algunos de los trabajadores comentaron que acuden a la oficina de RRHH en la Planta 01 o utilizan los buzones de sugerencias allí. Esos canales no son completamente accesibles para ellos por la distancia entre las dos plantas. Adicionalmente, a pesar del hecho de que la aplicación *Wovo App* está disponible para todos los trabajadores (incluyendo los trabajadores de la Planta 03), la falta de conocimiento de los trabajadores de esta planta hace que este canal de quejas sea inefectivo.

Asimismo, el Investigador observó que algunos trabajadores que reportaron haber tenido problemas del día a día laboral en el pasado han optado por no reportar esos problemas a la gerencia. El Investigador no encontró evidencia de represalias en contra de los trabajadores que han utilizado los canales de quejas; sin embargo, se observa una necesidad de seguir fomentando el que los trabajadores utilicen los canales de queja disponibles.

3.5) Evaluaciones de Desempeño

El Investigador revisó el procedimiento y el formato utilizado durante las evaluaciones de desempeño de los trabajadores, que se realizan trimestralmente a todos los trabajadores. No se encontró evidencia de subjetividad o criterios injustos. Los trabajadores no expresaron queja alguna sobre el proceso de

evaluaciones de desempeño y confirmaron que los supervisores llevan a cabo las evaluaciones con su participación y se les da la oportunidad de retroalimentación sobre los resultados de la evaluación de desempeño.

IV. Conclusiones

El 02 de junio del 2022, Supertex despidió a un dirigente sindical actual y un anterior dirigente sindical de SITRAIMES, y dos dirigentes sindicales actuales de SITTEX. Los cuatro trabajadores contaban con la protección del fuero sindical a la fecha de sus terminaciones. Como resultado, las terminaciones fueron ilegales, ya que la fábrica no siguió el procedimiento especial para solicitar la autorización para el despido, en violación del Art. 47 de la Constitución de El Salvador, Arts. 2 y 8.1 del Convenio 87 de la OIT¹⁵, Art. 248 del Código de Trabajo y las Normas de Cumplimiento de la FLA FOA1.1, FOA.6, y FOA.7.

Al momento de las terminaciones de los dirigentes sindicales, la gerencia de la fábrica no tenía conocimiento de su estado de protección por el fuero sindical, y de acuerdo con la gerencia el motivo de los despidos se relaciona a problemas de disciplina. En vista de lo ocurrido después de este incumplimiento, la reinstalación de los cuatro dirigentes sindicales el 01 de julio del 2022 por Supertex fue una acción positiva y bien recibida.

Junto con los cuatro dirigentes sindicales, la fábrica también despidió a otros dos trabajadores que no participaron en actividades sindicales. La decisión de terminación en estos seis casos se tomó como resultado de un procedimiento disciplinario – según la versión de la gerencia sobre los hechos. Sin embargo, el Investigador consideró que las acciones disciplinarias no se habían sustentado suficiente y adecuadamente, y no se observaron registros completos de las acciones disciplinarias en los expedientes de personal de los trabajadores.

Asimismo, se les negó a los seis trabajadores el derecho a ser escuchados y defenderse, ya que no se les informó sobre las acusaciones. Como resultado, los trabajadores no pudieron presentar testigos ni pruebas de descargo; perdieron su derecho a apelar la decisión final del procedimiento disciplinario y no tuvieron la oportunidad de firmar las acciones disciplinarias impuestas. Todos estos vacíos violan las Normas de Cumplimiento de la FLA ER.18.1, ER.18.3.1, ER.18.3.2, ER.18.3.3 y ER.18.3.4. El motivo ofrecido por la gerencia para explicar esta falta de comunicación era para garantizar la confidencialidad durante el proceso de investigación.

El cálculo y pago de la indemnización entregada u ofrecida a estos seis trabajadores no cumple con la Norma de Cumplimiento ER.15.4, ya que los pagos anuales del anticipo de liquidación pagados previamente no se incluyen como deducciones desglosadas en el cálculo final de la indemnización cuando los trabajadores son despedidos sin causa justa. Además, el uso del finiquito que registra todas las formas de terminación como una renuncia voluntaria viola la Norma de Cumplimiento de la FLA ER.16.1.

El Investigador además identificó la oportunidad para una comunicación más efectiva y capacitación sobre la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva ya que la actual comunicación y esfuerzos

¹⁵ Convención ratificada por El Salvador el 6 de septiembre del 2006. Basado en el Art. 144 de la Constitución Salvadoreña, todos los tratados internacionales y convenciones ratificadas por el estado se convierten en leyes de la República.

empresarios por la fábrica no han sido efectivos para garantizar que los trabajadores tengan suficiente conocimiento sobre dichos derechos y esto incumple las Normas de Cumplimiento de la FLA ER.1.2 y ER.4.

La falta de un buzón de sugerencias al momento de la visita in situ, sumado a la falta de conocimiento sobre la aplicación *Wovo* de los trabajadores de la Planta 03, limita las oportunidades de los trabajadores de acceso a una canal de quejas confidencial; esto viola la Norma ER.17.2. Los vacíos identificados en las políticas y procedimientos de la fábrica (política FOA sin referencia a la negociación colectiva, falta de procedimientos para la gestión de las relaciones industriales, el procedimiento de reducción de personal no incluye la consulta con trabajadores ni el requisito de publicar el plan de reducción de personal) corresponden a las Normas de Cumplimiento ER.1.1, ER.15.1, ER.16.2, ER.16.3 y ER.16.4).

V. Recomendaciones

En base a los resultados de la investigación el Investigador recomienda lo siguiente como remediación:

Recomendaciones para Directivos de Supertex

1) Elaborar y difundir en todas las plantas un comunicado verbal y por escrito que incluya: i) El compromiso de la altos mandos de respetar el ejercicio del derecho de los trabajadores a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva; ii) El compromiso de los altos mando de no ejercer represalias en contra de trabajadores que participen en actividades sindicales y de protegerlos en el caso de que sufran alguna represalia; y, iii) Reconocimiento de SITTEX y SITRAIMES como sindicatos legítimos y legales con presencia en la fábrica.

Este comunicado debe ser elaborado y distribuido en español, y su contenido debe ser acordado con SITTEX y SITRAIMES, así como los diversos canales para difundir el comunicado. Las Marcas y la FLA deben poder revisar y dar retroalimentación sobre el contenido del comunicado.

2) Proveer capacitación específica sobre FOA a los trabajadores, supervisores y gerentes, incluyendo la explicación de lo que es un sindicato y una federación sindical, sus funciones legales y la diferencia entre un sindicato y un Comité de Comunicación o brigadas de emergencia. Se recomienda que las sesiones de capacitación se lleven a cabo por un tercero independiente en consulta con los sindicatos.

3) La gerencia de Supertex El Salvador Chalchuapa debe continuar colaborando con SITTEX y SITRAIMES permanente y regularmente. El diálogo debe ser moderado, por lo menos durante el primer trimestre a partir de la implementación de estas acciones correctivas, por un mediador externo independiente aprobado por el sindicato, la fábrica, la FLA y las Marcas. Las reglas aplicables a la frecuencia de las reuniones y los protocolos aplicables a las sesiones de diálogo deben ser acordados entre el sindicato y la fábrica con la participación del mediador.

4) Consultar regularmente con el sindicato sobre temas que conciernen al sindicato, los trabajadores o que tienen un impacto en las condiciones de trabajo, incluyendo las reglas aplicables a proporcionar facilidades sindicales para los dirigentes sindicales.

5) Todas las futuras terminaciones con causa deben ser adecuadamente documentadas, y se debe seguir el procedimiento disciplinario correspondiente, las faltas atribuidas a los trabajadores despedidos deben

ser registradas también (incluyendo las pruebas incriminatorias). Durante el procedimiento disciplinario, los trabajadores deben ser informados de todas las acusaciones, y se les debe dar la oportunidad de defenderse. El sistema de gestión de disciplina (políticas y procedimientos) debe ser actualizado en los términos indicados en la siguiente recomendación.

6) Revisar las actuales políticas y procedimientos sobre Disciplina para garantizar que los futuros procedimientos disciplinarios aplicados proporcionen a los trabajadores el derecho a ser escuchados y defenderse; el nuevo sistema de disciplina debe incluir: i) un requisito de registrar todas las acciones disciplinarias en los expedientes de personal de los trabajadores; ii) comunicar los cargos o faltas atribuidas a los trabajadores; iii) requisito de proporcionar a los trabajadores con la oportunidad de firmar todas las acciones disciplinarias impuestas; y iv) categorizar las faltas por gravedad (por ejemplo, faltas menores, faltas graves), y determinar cuáles acciones disciplinarias corresponden a cada tipo de falta.

7) La Gerencia deberá dar entrenamiento al equipo de RRHH, incluyendo al Jefe/Gerente de Departamento sobre como aplicar los procedimientos de disciplina de manera justa y objetiva. Idealmente, la capacitación debe ser llevada a cabo por un experto independiente externo.

8) Calcular el pago de la liquidación multiplicando la antigüedad por el último salario mínimo legal vigente y restar del total todos los pagos de anticipo de liquidación entregados a los trabajadores en los años anteriores. En el caso de las terminaciones previas, la fábrica revisará las terminaciones sin causa justa de los últimos 12 meses a partir de la fecha en la que la fábrica reciba este reporte, y debe pagar los montos adeudados a los trabajadores.

9) Dejar de utilizar el actual formato de terminaciones para todos los casos de terminación; el lenguaje utilizado en los finiquitos debe reflejar el motivo real de terminación en cada caso.

10) Implementar un canal para quejas confidencial en la Planta 3 y proveer comunicación a los trabajadores sobre el recién establecido canal.

11) Actualizar la actual política de Libertad de Asociación para incluir una referencia a la Negociación Colectiva.

12) Desarrollar políticas y procedimientos sobre Relaciones Industriales que definan el marco para: i) una sana relación/comunicación entre la gerencia y cualquier organización laboral con presencia en la fábrica; y ii) pasos para la resolución de conflictos, incluyendo el manejo de acciones industriales relevantes, como paros laborales, manifestaciones, huelgas, garantizando cumplimiento con los derechos laborales. Se recomienda que la gerencia contrate a un tercero independiente para la creación de las políticas/procedimientos.

13) Alentar continuamente a los trabajadores para utilizar los canales disponibles para presentar quejas, reforzando la comunicación sobre la política de no represalias.

14) Actualizar el procedimiento actual de recorte de personal para incluir el requerimiento de: i) consultar con los representantes de los trabajadores antes de tomar la decisión final sobre el recorte de personal y ii) requerir que se desarrolle y publique un plan de recorte de personal que pueda ser consultado por los trabajadores.

Recomendaciones para las Marcas

El Investigador recomienda que las Marcas den seguimiento a la implementación de todas las acciones correctivas por parte de Supertex enumeradas en las anteriores recomendaciones, y monitorear regularmente el estado de las futuras relaciones laborales en la fábrica.