



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**VALORACIÓN DEL CONSORCIO DE LOS DERECHOS DE
TRABAJADOR (WRC)
re PRIMO S.A. de C.V.**

**REPORTE PRELIMINAR Y RECOMENDACIONES
19 MARZO 2003**

5 Thomas Circle NW Fifth Floor Washington, DC 20005
(202) 387-4884 Fax: (202) 387-3292
wrc@workersrights.org www.workersrights.org

CONTENIDO

- **Introducción**
- **Las alegaciones valoradas por el WRC**
- **El Propósito y Ámbito del Reporte Preliminar**
- **Fuentes de Pruebas**
- **Valoración de las pruebas y la ley sobre lista oculta**
- **Recomendaciones para acción remedio**
- **La repuesta de los concesionarios**
- **Apéndice**

REPORTE PRELIMINAR

Introducción

Esto es el reporte preliminar de la valoración de las condiciones de trabajo en Primo S.A. de C.V. (“Primo”)¹ una fábrica americana en El Salvador que actualmente tiene más de 5.000 trabajadores, la mayoría mujeres jóvenes.

Primo produce atavió que tiene los logos de varias universidades afiliadas con el Consorcio de los Derechos de Trabajador (WRC por sus letras en inglés), bajo acuerdos licenciados entre las universidades y Lands’ End, un comerciante recientemente comprado por Sears. Primo está localizada en la zona franca de San Bartolo en San Salvador, una zona entre muchas que procesan exportaciones administrados por el gobierno salvadoreño.

El Consorcio de los Derechos de Trabajador inició esta valoración en respuesta á las alegaciones, que, si son verdaderas, constituyen violaciones serias de los códigos de conducta del WRC y las escuelas afiliadas, incluyendo esos provisiones del código que requieren cumplimiento de leyes salvadoreños e internacionales. Estas alegaciones aparecen en forma de un a queja al WRC del grupo sin-lucro salvadoreño, el Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL. Con las pruebas encontradas durante la valoración, alegaciones adicionales fueron añadidas.

Un equipo WRC de valoración de seis personas reunió datos y pruebas en El Salvador durante las fechas de 26-29 octubre y de 15-18 noviembre. Adicionalmente, personal del WRC, apoyando el equipo de valoración, también reunieron pruebas en El Salvador durante noviembre y diciembre.

El equipo de valoración incluyó: el Director Ejecutivo y abogado principal de uno de los grupos de aplicación de derecho más influyentes en El Salvador, un abogado quién era antes un investigador para el Ministerio de Trabajo salvadoreño, un economista salvadoreño, el Director Ejecutivo del WRC, y el Director Ejecutivo y abogado de una organización de derecho humano salvadoreño basado en los Estados Unidos. Una lista de los miembros del equipo se puede encontrar en el Apéndice.

¹ Primo aparece en la lista de las fábricas proporcionado por los concesionarios como “Perry Manufacturing” la compañía americana que posee la fábrica. Algunos edificios de producción en la fábrica operan bajo el nombre “Perry” pero, como dice la gerencia de la fábrica, son la misma compañía, un dato corroborado por datos de finanzas públicas.

El equipo organizó entrevistas de 69 personas, incluyendo trabajadores, supervisores, directores, oficiales del gobierno, y personal de organizaciones domésticas no afiliadas con el gobierno. El WRC también revisó las circunstancias de trabajo y la historia de busco de trabajo de unos 109 trabajadores adicionales, 25 entrevistados por el WRC. El equipo procuró documentos y estadísticas de fuentes oficiales, de corporaciones, y de sindicatos, y participó en giras de la fábrica.

Las alegaciones valoradas por el WRC

El reporte presente enfoca exclusivamente en los temas más urgentes en Primo- la alegación que Primo ha sistemáticamente discriminado en sus prácticas de contratación contra trabajadores percibidos ser sindicalistas (una práctica llamada el uso de “lista oculta”) Es importante notar que esta alegación no solo trata con Primo, sino también fábricas en la zona franca de San Bartolo. Por que los trabajadores alegan que el uso de la lista oculta ocurre en toda la zona, el WRC también investigó pruebas de otras fábricas, incluso Primo. Alegaciones adicionales de violaciones del código de conducta en Primo serán el enfoque central de reportes subsecuentes del WRC. Estas alegaciones incluyen:

- Abuso verbal y a veces físico de los trabajadores de sus supervisores- específicamente, que algunos supervisores de Primo, en castigar trabajadores que ellos piensan son demasiados lente, regularmente gritan insultos a los trabajadores y en algunos casos tiran o empujan ropa o tela en las caras de los trabajadores.
- El uso crónico de horas extras- específicamente que los trabajadores de Primo son forzados en trabajar más horas por semana que se deja la ley salvadoreño, en algunos casos forzadas a trabajar hasta horas por la tarde y en algunos casos, ambos los sábados y los domingos.
- Exámenes de embarazo forzadas- específicamente, que Primo requiere que mujeres solicitando trabajo toman un examen de embarazo y/o prueban que no son embarazados antes de ser contratadas.
- Falta de agua limpia y potable.
- La provisión de asistencia de salud bajo estándares en las clínicas de la fábrica y la presión á trabajadores en usar estas clínicas en lugar de practicar su derecho en tomar permiso médico y recibir asistencia fuera de la fábrica.
- Falta de pagar trabajadores un “salario de vivienda”- un salario que cubre las necesidades de vivir-, como se requieren algunos de los códigos de conducta de universidades y escuelas.

El Propósito y Ámbito del Reporte Preliminar

Este reporte preliminar tiene conclusiones finales, con respeto a las alegaciones, de conformidad o non-conformidad por parte de Primo a los códigos de conducta de escuelas y universidades sobre el derecho de asociación. Este reporte hace recomendaciones concretas para acción remedia. La razón por el enfoque específica es la importancia de las violaciones de discriminación antisindical que el equipo de valoración del WRC identificó en Primo, y en la zona franca San Bartolo, y la necesidad urgente para acción remedia. Acción inmediato es necesaria para afirmar el impacto de abusos previos y para terminar discriminación actual que causa daño irreparable para un número grande de trabajadores. Como se nota anteriormente, en un reporte subsecuente, el WRC concluirá sobre los temas adicionales y recomendará pasos que se necesitan.

Fuentes de Pruebas

El equipo procuró pruebas de las siguientes fuentes:

- Entrevistas extensivas con 53 trabajadores, incluso 22 ex – trabajadores de Tainan quienes solicitaron trabajo en Primo y quienes fueron denegado trabajo o que fueron contratados y después rechazados después de algunas horas o días; 11 ex – trabajadores de Tainan quienes no pudieron encontrar trabajo en otras fábricas de atavío en San Bartolo; y 20 trabajadores quienes trabajan actualmente o fueron contratados recientemente en Primo. Con la excepción de 4 trabajadores de Primo seleccionados por la gerencia de Primo y entrevistados dentro de la fábrica, todas las entrevistas con trabajadores fueron conductas en los hogares de los trabajadores o en otros locales elegidas por los trabajadores y todas las entrevistas fueron arregladas sin que la gerencia de la fábrica sabía o se involucraría.
- Dos entrevistas, con Kenny de la Ramírez, el Director de Recursos Humanos de Primo.
- Una entrevista con Daisy Monteagudo, una empleada de la gerencia de primo encargada directamente en contratar los trabajadores de producción de Primo.
- Entrevistas con tres supervisores de Primo.
- Una entrevista con uno de los dos doctores que proveen servicios médicos, en la fábrica, a los trabajadores de Primo y una inspección visual de una clínica de la fábrica.
- Una inspección visual de algunos edificios de inspección de Primo, durante y después horas de trabajo.

- Investigación y desarrollo del estatus de trabajo y la historia de solicitud de trabajo de 109 ex – trabajadores de Tainan quienes fueron miembros del sindicato de Tainan, 25 directamente entrevistados por el WRC.
- Entrevistas con el Vice-Ministro de Trabajo del gobierno de El Salvador (Ministerio de Trabajo y Previsión Social) y otros oficiales del Ministerio de Trabajo.
- Entrevistas con organizaciones no afiliados con el gobierno de derechos humanos y de derechos de mujeres quienes tienen información de las condiciones laborales en Primo y las prácticas laborales en las zonas francas de El Salvador, incluso: FSPAD, Las Melidas, GMIES y CEAL.
- Entrevistas con algunos dirigentes de STIT (Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil), el sindicato representando los trabajadores de Tainan y el sindicato con que se basa, la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES)
- Colección y análisis de algunas categorías de pruebas documentadas, incluso:
 - Registros de salarios y horas trabajados de los trabajadores de Primo
 - Registros del personal de los trabajadores de Primo
 - Registros de trabajadores solicitando trabajo en Primo
 - Documentos sobre la política de contratación de Primo
 - Documentos dado a personas solicitando trabajo en Primo
 - Recibos de sueldo
- Un reviso de reportes del gobierno salvadoreño sobre prácticas laborales y la conformidad de ley laboral en las zonas francas de El Salvador, incluso un reporte de USAID publicada por el Ministerio de Trabajo salvadoreño en 2000- y retractado después de presión al Ministerio de asociaciones de empresarios salvadoreños.²

Se debe notar que aunque Primo inicialmente quería dar respuestas a las preguntas y repartir documentos de la compañía con el WRC, esta transparencia se acabó de pronto cuando el WRC pregunto Primo a discutir los casos de específicas solicitantes alegados ser víctimas de la lista oculta de Primo. Primo no quiso discutir estos casos ni quiso suplicar documentos de estos casos y, después que el WRC preguntó sobre estos casos, Primo ya no quiso dar mas entrevistas o información del tema.³ En preguntar sobre estos casos, el equipo de valoración

² Ver USAID/ Secretaría Técnica de Financiamiento Externo (SETEFE)/ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, “Reporte Monitoreo de Áreas de Maquila y de Zonas Francas” julio 2000 (copia con el WRC)

³ La directora de Recursos Humanos de Primo ofreció una variedad de justificaciones sobre el actitud de la fábrica después de esta reunión: 1) que el equipo debió pedir la información durante la primera reunión, 2) que el equipo llegó tarde a la reunión cuando pidieron la información (un dato falso y irrelevante), y 3) bastante información se había pasado al equipo. Más tarde, la directora dijo que actuó con las instrucciones

quiso provenir Primo con la oportunidad de demostrar que sus decisiones en no contratar (o contratar y después rápidamente rechazar) los trabajadores fueron legítimas y justificadas legalmente. En no discutir estos casos, Primo, para cualquiera razón, eligió no tomar esta oportunidad.

Valoración de las pruebas y la ley sobre lista oculta

Por lo menos desde la discontinuación de operaciones de la fábrica Tainan, Primo se ha involucrado en una lista oculta sistemática de trabajadores quienes son, o percibidos ser, miembros de un sindicato. La reunión de pruebas del WRC demuestra que la lista oculta no se limita en Primo, sino que también se practica en un número de otras fábricas en la zona franca de San Bartolo.

Se debe notar que la gerencia de Primo niega el uso de lista oculta; sin embargo, como se explica en este reporte, las pruebas fuertemente socavan esta afirmación.

Primo ha usado varios mecanismos diferentes en identificar y rechazar solicitantes de sindicatos, incluso: consultando una lista parcial de sindicalistas de Tainan dado a Primo (y otros empresarios en San Bartolo) del gobierno salvadoreño o de ex – supervisores de Tainan; preguntando solicitantes sobre su afiliación sindical; o simplemente preguntando si el solicitante se había trabajado en Tainan y después rechazando esas solicitantes (o, más común, rechazando todos las solicitantes quienes trabajaron en un edificio de producción en Tainan-llamada TS2- donde la mayoría de sindicalistas trabajaban) De este modo, Primo ha identificado y excluido muchas sindicalistas ex – Tainan quienes solicitaron trabajo, muchas bien calificadas, de acuerdo al criterio de contratación de Primo.

Esta discriminación antisindical viola las provisiones de los códigos de conducta de los colegios y universidades sobre la libertad de asociación y conformidad a la ley doméstica. La ley salvadoreña específicamente prohíbe este tipo de discriminación antisindical, específicamente en Artículo 30, Sección V del Código de Trabajo, que prohíbe empresarios “ . . . discriminar directamente o indirectamente contra trabajadores basada en su afiliación en un sindicato” y Artículo 204, que da todos los trabajadores del sector privado el derecho de la libertad de asociación.

En denegar empleo a los trabajadores por razones ilegales, Primo (y las otras fábricas en San Bartolo quines han usado la lista oculta) ha causado daño irreparable a las sindicalistas ex – Tainan quienes no han, come resultado de la discriminación, asegurado empleo en el trabajo que siempre han hecho. Trabajadores, quienes en varios casos han sido desempleados desde la suspensión de producción en Tainan en abril 2002, han sufrido problemas fiscales graves resultado de su denegación ilegal, incluyendo, en algunos casos, la pérdida de su hogar. Porque la discriminación sé continuo, acción remedio inmediato es esencial en prevenir más daño irreparable.

de gerencia más alta, quienes habían decidido para la ayuda con la investigación. El WRC reportó la falta de cooperación de Primo a Lands’ End.

Las pruebas

Las conclusiones del WRC sobre la lista oculta en Primo se basan en las siguientes categorías de pruebas:

Testimonio de la gerencia de Primo sobre el criterio de contratación de Primo y prácticas y las contradicciones claras entre el testimonio y las acciones de Primo en los casos de solicitantes con una conexión con el sindicato.

Testimonio mutuamente corroborativo de 22 ex sindicalistas de Tainan que buscaron empleo en Primo y fueron rechazados- incluso testimonio sobre acciones y palabras específicas de la gerencia de Primo encargado de contratación.

Información sobre los casos de solicitantes específicas que buscaron trabajo en Primo y fueron rechazados, en luz de llenar todos los requisitos del proceso de aplicación y en luz de tener todas las calificaciones necesarias, de acuerdo al proceso de contratación de Primo.

Prueba estadística que demuestra que sindicalistas de Tainan y, en particular, dirigentes del sindicato, no pudieron, casi sin excepción, obtener trabajo en Primo o en ninguna fábrica en San Bartolo- a pesar que todos eran trabajadores con experiencia.

El cierre de Tainan

Porque las alegaciones de la lista oculta reciente de Primo involucran un grupo específico de trabajadores- miembros del sindicato de Tainan, una fábrica de atavío también localizada en la zona franca de San Bartolo- es necesario revisar las circunstancias del cierre de Tainan.

En la primavera de 2002, STIT (Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil) anunció que ellos representaron la mayoría de los trabajadores en uno de las dos plantas de producción (llamada TS2) y que desearon proceder con contratación colectiva. (Bajo ley salvadoreño, un sindicato que representa la mayoría de los trabajadores en una planta dentro de una fábrica más grande pueden presionar a la gerencia en un contrato colectivo para los trabajadores) Dentro de unas semanas después de la demanda de STIT, en abril, Tainan suspendió producción en la fábrica y despidió todos los trabajadores.

No es necesario para el propósito de este reporte en determinar las razones del cierre de Tainan pero un conocimiento de los eventos en Tainan puede ayudar en dibujar más clara una imagen de las relaciones laborales en zona franca San Bartola, y como se

desarrollan con sindicatos. Aunque Tainan dijo que se cerró por falta de órdenes, hay prueba clara que la motivación por el cierre fue la decisión de STIT en ejercitar su derecho para contrato colectivo. Adicionalmente, al mismo tiempo del cierre, testimonio de ex – trabajadores de Tainan indica que varias afirmaciones fueron hechas de supervisores y la gerencia, que el cierre de la fábrica era sobre las acciones del sindicato. De las 250 fábricas en San Bartolo, ninguna tiene contrato colectivo. Las acciones de Tainan indican que es un ejemplo que el status quo ha sido mantenido, a pesar de las protecciones claras en el derecho de organizar bajo ley salvadoreño.⁴

Cualquier razón por el cierre de Tainan, al final de abril, los trabajadores de Tainan, incluso los trabajadores que se afiliaron con STIT en Tainan TS2, no tenía empleo. Muchos han buscado otro empleo en otras fábricas en San Bartolo. Las alegaciones de la lista oculta en la queja investigada por el WRC vienen del tratamiento de los sindicalistas de STIT Tainan, en particular los dirigentes, cuando solicitaron trabajo en Primo y otras fábricas en San Bartolo.

La política oficial de contratación de Primo

El WRC obtuvo información de la gerencia de Primo sobre la política oficial de contratación de la compañía para trabajadores de producción. Esta información viene del Director de Recursos Humanos de Primo, Kenny de Ramírez, y un miembro de la oficina de Srta. de Ramírez quien está directamente encargada de aceptar solicitudes, entrevistas candidatos, y hacer la mayoría de las decisiones de contratación- Daisy Monteagudo (quien se refiere en este reportaje como “director de contratación”).

De acuerdo al testimonio de Srta. Ramírez y Srta. Monteagudo, la política de contratación de Primo es contratar todos los solicitantes que tienen todos los documentos de solicitud requisitos y que tienen experiencia trabajando en por lo menos una de las máquinas usada en Primo⁵ (la mayoría de sindicalistas de STIT tienen el segundo criterio, resultado de su empleo en Tainan y otras fábricas) Las dos mujeres explicaron que la política se derive de la necesidad frecuente de contratar nuevos trabajadores, resultado del tamaño largo de la fábrica y niveles de producción altas. Srta. Monteagudo, cuando fue preguntado porque un solicitante no sería contratado, contestó con dos respuestas: 1) que no tienen todos los documentos necesarios y 2) que el solicitante no regresa cuando lo llaman, después de la fecha de solicitud, para llenar una puesta. Por lo tanto, Primo, en efecto, toma todos los solicitantes: las dos mujeres afirmaron que cualquier solicitante con experiencia sería contratado si tienen sus documentos. Si no hay puestas vacías en

⁴ En un paso positivo, Tainan dio acuerdo en diciembre 2002 en re – abrir en El Salvador en un local diferente dentro de San Bartolo. Este paso ocurrió después de expresiones significativas del público y de varios grupos a Tainan y al cliente más grande de Tainan, el GAP. La abertura de Tainan, que todavía no ha ocurrido, proveerá empleo para algunos ex – trabajadores de Tainan pero la planta será más pequeña que la fábrica que cerró en abril.

⁵ De acuerdo al testimonio de los trabajadores, hay un tercer requisito para solicitantes y es que deben pasar un examen simple. No es clara porque Srta. Monteagudo y Srta. Ramírez no mencionaron este dato del proceso de solicitud. La mayoría de trabajadores quienes testificaron que sufrieron con la lista oculta reportan que tomaron y aprobaron el examen de aptitud antes de ser rechazado; otros afirman que fueron rechazados antes de tomar el examen.

ese día, el solicitante sería llamada cuando una posición se abra (basada en una política de “primero en llegar, primero en servir”)

Con respecto a los documentos requisitos para los solicitantes, dos documentos son relevantes en esta discusión: las cartas de referencia personal y las cartas que proporcionan empleo previo de la industria. La segunda carta se refiere como una “constancia” y a veces se dan estas cartas a trabajadores que se van de una fábrica; solo dicen que el individuo fue contratado de esa fábrica. Primo, dicen Srta. Ramírez y Srta. Monteagudo, no requieren que sus solicitantes proporcionan una constancia como condición de empleo. Primo provee la opción de proporcionar una constancia o una carta de referencia personal. Los dos directores eran muy claros en decir que no se requiere una constancia si el solicitante puede proporcionar la carta de referencia. Kenny de Ramírez explicó que la razón sobre este dato: fábricas a veces no dan constancias a los trabajadores que se van, así que si una constancia fue requisito, muchos trabajadores titulados no serían contratados.

Las dos mujeres también afirmaron que las decisiones de contratación se hacen basadas en los documentos del solicitante y una entrevista- que Primo no hace ningún tipo de investigación de una aplicación.

Srta. Monteagudo explicó otro concepto importante de la política de contratación. No se pagan los trabajadores de Primo con cheque sino con depósito directo en un banco salvadoreño llamado Banco Agrícola; por lo tanto, después que se contratan solicitantes, se les envían a Banco Agrícola para abrir una cuenta (si no tienen una) La fábrica provee cada persona contratada con una carta para Banco Agrícola pidiendo que el banco deja que sus empleados abren una cuenta con un depósito inicial de \$1; normalmente, el banco requiere un depósito de \$25, que es difícil lograr para la mayoría de los trabajadores.

Testimonio de los trabajadores

El WRC entrevistó veintidós trabajadores quienes alegaron que fueron denegados de trabajo por lista oculta en Primo. Los testimonios de los trabajadores que alegan que fueron denegados trabajo por lista oculta en Primo, incluso los testimonios de trabajadores ya no asociados con STIT, eran consistentes y corroborativos. Los trabajadores dieron detalles y descripciones del proceso de contratación. Estas experiencias, descritas por los trabajadores, constituyen pruebas muy fuertes de una lista oculta en Primo.

Particularmente muy fuerte fue el testimonio de los trabajadores de las afirmaciones de los directores de contratación de Primo que sindicalistas y ex – trabajadores de Tainan no serían contratados. Las descripciones de los trabajadores de sus experiencias durante el proceso de contratación eran inconsistentes con la política que fue descrito por Srta. Ramírez y Srta. Monteagudo. Estas afirmaciones se describe en más detalle abajo.

El uso de “constancias” como discriminación antisindical

Muchos de los trabajadores entrevistados por el WRC dijeron que, cuando presentaron sus aplicaciones en Primo, fueron dichos por el director de contratación de Primo que si querían trabajo, tenían que proporcionar una constancia de su empleo previo. Algunos de los trabajadores dijeron que Primo insistió que los trabajadores de Tainan tenían que proveer constancias. Ya explicado, la demanda de una constancia como requisito para trabajo es contrario a la política de Primo en contratación. Trabajadores actuales y previos de Primo también afirman que ellos no necesitaban constancias cuando primero solicitaron trabajo en Primo.

Los trabajadores testificaron que muchas de las sindicalistas (pero no todos) no pudieron obtener constancias de Tainan después del cierre, en algunos casos porque estos trabajadores rechazaron la indemnización que Tainan ofreció, mientras que trabajadores no afiliados al sindicato si lo recibieron. Por lo tanto, el requisito de una constancia es un método en que algunas sindicalistas de STIT se puede identificar y ser excluido de empleo.

Algunos trabajadores testificaron que cuando lo preguntaron porque no tenían constancias, el director de contratación de Primo les dijo que todos sabían que esos trabajadores de Tainan que no tenían constancias eran sindicalistas. (En algunos casos, los trabajadores testificando este serie de datos afirman que Primo sabía que eran trabajadores de Tainan porque habían compartido esta información con Primo- en otros casos, esta información fue escondida pero que el director de contratación pudo identificar los trabajadores de Tainan)

Srta. Ramírez inadvertidamente proporcionó al WRC con un documento de la compañía que indica que Primo cambió su política de constancias durante la primavera de 2002- el tiempo cuando muchos trabajadores de Tainan estaban solicitando trabajo en Primo- y/ o que Primo mantuvo dos políticas diferentes sobre constancias, que deja que esas políticas diferentes se aplican para grupos diferentes. El documento es una carta pequeña que tiene una lista de los documentos que se requieren de los solicitantes. Estas cartas se dan a los solicitantes cuando vienen a solicitar trabajo. Según Srta. Ramírez, la lista había cambiado la primavera de 2002 porque un documento adicional (no relacionada a las constancias) se había añadido a la lista; testificó que fue el único cambio que habían hecho. También afirmó que la lista en la carta explica que es clara que no necesitan una constancia, que pueden presentar una constancia o una carta de referencia personal. Un ejemplo de la carta presentado al WRC presentó todos estos datos, específicamente el parte sobre constancias y el uso de “y / o” terminología. Por lo tanto, otra carta presentada al WRC por Srta. Ramírez era un ejemplo de la “nueva” carta, revisada en primavera de 2002, incluso con una reversa de la política sobre constancias. Según esta nueva carta, para ser contratado por Primo, solicitantes tenían que proveer una constancia y una carta de referencia personal- haciendo que constancias son mandatorio y no opcional. Cuando la contradicción fue indicada, Srta. Ramírez se puso muy agitada y dijo que fue un error, que esto no era reflejo de la política de Primo, y que tal vez era un

error tipográfico. Después uso su bolígrafo para cruzar la palabra “y” en la carta y añadió la palabra “o.”

La consistencia y especificidad de los testimonios de los trabajadores sobre el tema, la contradicción entre las políticas de contratación descrito por la gerencia, y las experiencias de los trabajadores entrevistados por el equipo de WRC, y también la posesión de las cartas con la lista de documentos que contradicen la política de Primo, combinan en apoyo para alegaciones de los trabajadores sobre el uso de constancias; que Primo, en algunos casos y con algunos trabajadores, demanda constancias como condición de empleo, en contradicción de su política normal, como método de identificación de sindicalistas de Tainan TS2 con propósito de discriminación.

El uso de investigaciones extraordinarias de algunos archivos de solicitantes como discriminación antisindical

Cuatro trabajadores testificaron que, cuando no pudieron proveer una constancia, Primo aprobó que consideraran sus aplicaciones (uno de estos trabajadores no fue contratado; los otros tres, si, pero después fueron despedidos o rechazados) En dos de estos casos, los trabajadores testificaron que solicitaron durante un día cuando Primo les dijeron que necesitaban nuevos trabajadores inmediatamente.

Dos sindicalistas de STIT-Tainan testificaron que, a pesar que no tenían constancias, sus aplicaciones fueron aceptadas por Primo. A pesar de esto, en ambos casos, el director de contratación de Primo dijo a los trabajadores (de sus testimonios) que la fábrica no pudo hacer decisión inmediata sobre sus aplicaciones porque necesitaban hacer más investigaciones necesarias de sus archivos. En los dos casos, las aplicaciones de las dos mujeres fueron corroboradas por documentos de Primo. Las dos mujeres son costureras con experiencia; sin embargo, según sus testimonios, las mujeres nunca fueron llamadas por Primo. Las acciones de Primo, descrito en este testimonio fuerte, contradice dos principales básicos de la política de contratación de Primo: 1) que todos los solicitantes con experiencia, quienes presentan una aplicación completa, son contratadas, en ese momento o cuando una posición se abre y 2) que Primo *nunca* hace “investigaciones” de los archivos de los solicitantes- las decisiones están basadas exclusivamente sobre la base de las aplicaciones, documentos, y entrevistas. Por lo tanto, este testimonio apoya aún más la conclusión que Primo cambia su política de contratación para justificar el rechazo de sindicalistas de STIT.

Afirmaciones explícitas de personal de contratación de Primo que sindicalistas no serían contratadas

Más de la mitad de los trabajadores entrevistados por el WRC testificaron que durante un punto en su interacción con personal de contratación de Primo- en el primer día de solicitud, durante un segundo o tercer solicitud, o en llamar la fábrica para chequear el estatus de su aplicación- le dijeron que Primo no quería contratar sindicalistas y/ o no quiso contratar trabajadores de Tainan. En casi todos los casos, el director de contratación es la persona que, como los trabajadores dicen, dijo esto. En casi todos los

casos, trabajadores testifican que estas afirmaciones fueron hechas después que el trabajador hizo varias demandas que el director explica los razones en obtener una constancia y / o el rechazo de la aplicación. Este testimonio es detallado y mutuamente corroborativo.

Un trabajador testifica que cuando ella vino á Primo para solicitar trabajo, había casi veinte trabajadores solicitando trabajo. Este trabajador testifica que Srta. Monteagudo habló con el grupo, preguntado de que fábrica habían sido empleado y después, específicamente, si había alguien de Tainan TS2. Después afirmó que Primo no estaba contratando de TS2 porque eran sindicalistas y Primo no iba contratar sindicalistas. Después de oír esto, el trabajador se fue, viendo ninguna razón en continuar con el proceso de aplicación.

Otro trabajador testifica que cuando solicitó trabajo en Primo e indicó que había trabajado en Tainan, Srta. Monteagudo la pidió para una constancia, lo que ella no tenía. Le despidieron, pero ella regresó una semana después en cuando, como ella testifica, Srta. Monteagudo la reconoció y le dijo otra vez que necesitaba una constancia. Después de decir que no tenía una, ella dice que Srta. Monteagudo dijo “Que raro” con un tono sarcástico y después le dijo que Primo sabía que todos los trabajadores de Tainan sin constancia eran sindicalistas. El trabajador dice que entonces, Srta. Monteagudo insistió en saber si era sindicalista o no; ella niega ser sindicalista. Srta. Monteagudo después reiteró que no pudiera considerarla para empleo sin una constancia y la despidió otra vez.

El testimonio fue corroborado más con una afirmación que la Srta. Monteagudo hizo al equipo de investigación de WRC. Srta. Monteagudo, de modo repetido, afirmó durante su entrevista que Primo no discrimina contra solicitantes basada en su afiliación sindical. Al fin de la entrevista, ella afirmó una idea antisindical, que el sindicalismo no es compatible con trabajo en Primo: Srta. Monteagudo fue preguntado si sabía que un solicitante que elle entrevistaba era sindicalista. Ella dijo que esto no sería problema “*si no cometen el mismo error aquí.*” Bajo ley salvadoreño, un solicitante quién es sindicalista tiene el mismo derecho al empleo que un solicitante sin afiliación sindical, que no hace diferencia sí el sindicalista quiere continuar o no quiere continuar sus actividades sindicales.

La creencia de la persona encargada de contratación de Primo- que el sindicalismo es un “error” que descalifica una persona de empleo- corrobora alegaciones de los trabajadores sobre la gerencia y sus afirmaciones antisindicales á los trabajadores. Estas pruebas apoyan aún más la conclusión que Primo intenta discriminar, y si discriminó, contra solicitantes quienes fueron sindicalistas de STIT.

Un caso de la contratación de un líder sindical, seguido con su rechazo inmediato

Uno de las pruebas más significativas en este caso es un documento que prueba, más de cuestión razonable, el elemento central es uno de las afirmaciones más importantes de la lista oculta de Primo.

Como se nota anteriormente, todos los trabajadores de Primo se pagan con depósito directo en Banco Agrícola. Según el testimonio del director de contratación, todos los contratados quienes no tienen una cuenta con el banco abren una cuando son contratados. En el otoño de 2002⁶, según su testimonio, un dirigente del sindicato STIT en Tainan solicitó trabajo en Primo. Testificó que el director de contratación, después de recibir su aplicación (en que ella no añadió que trabajó para Tainan) le dijo que la fábrica necesitaba cinco trabajadores inmediatamente y que fue contratada y pudo comenzar su trabajo el próximo día. Le dijo, según el testimonio, que tuvo que ir al Banco Agrícola para abrir una cuenta y le dieron una carta de Primo para el banco que pudo abrir una cuenta con un depósito de \$1- consistente con la política de contratación de Primo. Testifica que, después de su regreso del banco, le dijeron que no pudo comenzar su trabajo porque Primo necesitaba hacer más investigación de sus archivos y que la llamarían. El dirigente testificó que nunca fue llamada y que, después de contactar el director de contratación varias veces, le dijeron (el director de contratación) que Primo sabía que ella era un oficial del sindicato de Tainan y que no podía trabajar para Primo.

El dirigente dió al equipo de investigación prueba documentado que ella fue, de verdad, contratada por Primo como dijo y que ella cumplió las instrucciones de Primo en abrir una cuenta con Banco Agrícola, pidiéndole que abra una cuenta con un depósito inicial de \$1 y una libreta del banco, el mismo día. Esta información prueba la componente central de la afirmación del dirigente- que fue contratada por Primo; otras pruebas indican que, a pesar de ser contratada, nunca empezó trabajo en la fábrica. Bajo la política de contratación de Primo, no hay una razón válida que explica porque una trabajadora con experiencia que una fábrica inicialmente contrata (como los documentos prueban) 1) tiene su oferta rechazada y 2) nunca está ofrecida trabajo en la fábrica. Si la fábrica no tenía posición abierta, de acuerdo a la política de Primo, hubieran ofrecida la trabajadora empleo al momento que una posición se abre. Esto nunca ocurrió. Cuando el equipo de investigación del WRC pidió a Primo en discutir este caso, y algunos otros casos de trabajadores específicos quienes alegan que fueron denegados empleo por causa de lista oculta, Primo lo rechazó y, de ese punto, no cooperó con el equipo de investigación.

Las pruebas documentados y los testimonios en el caso de este dirigente prueban un alto grado de corroboración de la afirmación de una lista oculta. La explicación lógica de esta circunstancia de datos es que Primo hizo una decisión rápida en contratar el dirigente, sin investigar sus archivos, y después reversó la decisión cuando descubrieron que habían contratado un dirigente de STIT- un dato fácilmente obtenido de archivos públicos. Primo no tuvo prueba por lo contrario en este caso y no quiso discutir el caso de ningún modo y no quiso compartir documentos que pertenezcan al caso.

⁶ El WRC conoce la fecha exacta, por lo tanto detalles adicionales que no podemos incluir porque servirán en identificar el trabajador involucrado.

Pruebas y estadísticas de discriminación antisindical en contratación

Un análisis de estadísticas echa por el equipo de valoración de la historia de busco de empleo actual de los dirigentes de STIT, y de sindicalistas de STIT en general, produce prueba estadística corroborativa de las pruebas testimoniales y documentales.

El WRC obtuvo información de la historia de busco de empleo post – Tainan de un total de 109 sindicalistas de Tainan. De este grupo, hay 61 casos de trabajadores quienes solicitaron empleo en uno o más fábricas de atavío en la zona franca de San Bartolo y quienes podemos obtener información donde solicitaron trabajo. Treinta de estos trabajadores solicitaron empleo en Primo.

De las treinta solicitantes de Primo, cuatro fueron contratados; dos de los tres ya se habían ido de la fábrica dentro de un a semana- uno fue despedido, el otro resignó después que su supervisora le dijo que iban a despedirla. De treinta solicitantes sindicalistas de Primo- una fábrica que afirma que contrata solicitantes quienes tienen las calificaciones mínimas- dos fueron contratados y retenido para más de una semana.

En el grupo más largo de solicitantes de San Bartolo, siete tuvieron éxito en gana posiciones en fábrica de atavío en la zona; 54 fueron rechazados en todas las fábricas donde solicitaron empleo (o fueron contratados y después despedidos) (Se sabe que algunos de los solicitantes quienes obtuvieron sus posiciones escondieron su afiliación con el sindicato durante su aplicación) Por lo tanto, en San Bartolo, menos de uno de cada siete sindicalistas de STIT- todos con experiencia en fábricas de atavío quienes fueron contratados por otras fábricas en el pasado- pudieron ganar posiciones en fábricas de atavío en los ocho meses entre el cierre de Tainan y la investigación del WRC.

Con el movimiento de empleados en el negocio de atavío, que frecuentemente (especialmente las grandes fábricas como Primo) necesitan nuevos trabajadores con experiencia, estos datos de éxito (en Primo y en la zona) son bastantes bajas en explicar la función de normas de contratación. Sin embargo, *casi todos* de estos trabajadores deberían tener éxito en obtener empleo en la industria en un periodo corto después del cierre de Tainan. Una ilustración de esta realidad viene de un trabajador que testifica que, cuando fue rechazado para empleo en una fábrica en San Bartolo, la fábrica contrató las once mujeres que solicitaron empleo al mismo tiempo.

El WRC también obtuvo información sobre el busco de empleo post – Tainan y la historia de trabajo de siete de los nueve líderes mayores del sindicato Tainan- TS2 (dos otros dirigentes, ambos quienes resignaron del sindicato, no se podía encontrar) Según la queja de Primo, estos dirigentes fueron los “blancos” más intensivos de la lista oculta- incluso, trabajadores alegan, denegando entrada, in casi todos los casos, a la zona franca San Bartolo en total en los primeros dos meses después del cierre de Tainan. Los siete

dirigentes solicitaron empleo en Primo, en varias ocasiones, y, según sus testimonios, proporcionaron Primo con todos los documentos requisitos, como se define la política de contratación de Primo (En un caso, esto fue verificado por un examen del archivo de uno de los solicitantes en Primo; gerencia de Primo no dejó que el WRC investigara los toros archivos de los otros dirigentes)⁷

De estos siete solicitantes, todos bien calificados según el criterio de contratación de Primo, cinco fueron rechazados. De los dos últimos, uno fue contratado y después de dos horas, le dijeron que no tenía trabajo con la razón que necesitaban “investigar” su archivo más en detalle; más tarde le dijeron que fue rechazado. El séptimo (quién testificó que no dijo a Primo que trabajó para Tainan) fue contratada y después despedida después de cuatro días, después de una pelea con otra trabajadora que, según testimonio, había denunciado a la trabajadora despedida como sindicalista. Todos los siete buscaron empleo, sin éxito, en otras fábricas de atavío en la zona franca San Bartolo (en algunos casos, según sus testimonios, estos trabajadores fueron contratados en algunas fábricas y después despedidos después de unas horas o unas días, después que la gerencia les identificaron como sindicalistas). Así que, de los miembros más altos del sindicato de STIT quienes el WRC pudo obtener información, todos buscaron empleo en Primo, y en otras fábricas en San Bartolo, y ninguno de ellos obtuvo (o guardó) posiciones de empleo.

Los datos descritos arriba indican que, entre un grupo grande de sindicalistas ex – Tainan, todos calificados en la producción de atavío, la mayoría no tenía éxito en encontrar trabajo en Primo, y en San Bartolo generalmente, durante un periodo extendido de tiempo. Los datos también indican que los líderes del sindicato que el WRC entrevistó, sin excepción, fueron denegados empleo, aunque solicitaron trabajo en varias fábricas. Otras sindicalistas STIT-Tainan tal vez tenían más éxito (o pero éxito)⁸ Sin embargo, la experiencia de “puerta cerrada” de la mayoría de los sindicalistas STIT-Tainan, sus circunstancias descritos arriba, es más que suficiente en demostrar el uso de prácticas de discriminación en contratación de Primo y otras fábricas en San Bartolo. La prueba estadística, con respecto a los dirigentes de STIT y sus miembros, da corroboración fuerte a los testimonios individuales de los trabajadores y otras fuentes de pruebas en este reportaje.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador reporte diseminación de lista oculta

En diciembre 1999, la Agencia de Desarrollo Internacional (USAID) proporcionó recursos para el Ministerio de Trabajo en El Salvador en establecer el Conjunto de

⁷ El WRC pudo revisar el archivo, eso de Maria Deysi Hernández, porque era parte de uno de los grupos grandes de archivos que Primo dio al WRC después que el WRC pidió ejemplos de archivos de solicitantes recientes. Primo no dejó que el WRC viera archivos de solicitantes específicos.

⁸ Hay números sustanciales de otras sindicalistas STIT-Tainan quienes circunstancias de empleo actual no se sabe en detalle por el WRC. Es posible que entre este grupo grande, un porcentaje más largo obtuvieron éxito en ganar empleo en otras fábricas de atavío en San Bartolo (incluso Primo), o en otras zonas francas. Como se discute más tarde en este reporte, lista oculta, como se ha practicado en las fábricas de San Bartolo, no es uniforme en su aplicación y no siempre es efectivo cuando se aplica (por ejemplo, trabajadores, la mayoría quienes saben de la lista oculta, puede ser efectivo en esconder afiliación sindical)

Análisis y Monitoreo de Relaciones Laborales con el propósito de asesar y monitorear condiciones laborales y relaciones industriales en las zonas francas de El Salvador. Durante cuatro meses, los investigadores del conjunto investigaron condiciones en las cuatro zonas francas más grandes en El Salvador, incluso San Bartolo, donde se localiza Primo. Juntas, estas cuatro zonas, durante ese tiempo, proporcionaron casi 80% de la producción de exportes de El Salvador. Estos investigadores tuvieron acceso libre á las fábricas de las zonas porque el Ministerio de Trabajo, como pensaron muchos, era simpático á los intereses de la industria.

En agosto 2000, un reporte⁹ da un resumen de las conclusiones del conjunto con respecto a las condiciones laborales y relaciones industriales practicadas en las zonas francas. El reporte documenta una extensión grande de violaciones severas y crónicas de ley laboral y una historia de “no – esfuerzo” de la ley del Ministerio de Trabajo. Con respecto al derecho de asociación y la lista oculta, el reporte afirma el siguiente:

El tema de derecho de sindicalizarse es definitivamente una de las áreas en que los derechos de los trabajadores son frecuentemente violados... Una de las situaciones que capturó la atención durante una de nuestras visitas fue que el rato de sindicalización es muy bajo en [las zonas francas]... en investigar las razones de este fenómeno, fue concluido que si existe una política antisindical en las maquilas, en que cada oportunidad de organización es represada...

Los trabajadores afirman que una de las principales políticas antisindicales es el uso de lista oculta de la gerencia donde aparecen los nombres de trabajadores que son miembros, o eran durante un periodo, de un sindicato. Los trabajadores afirman que personas que aparecen en esta lista no son contratadas por las maquilas, que constituye una violación flagrante del derecho de sindicalización reconocido por orden judicial, en la constitución de la República, y también en legislación laboral secundario (énfasis añadido)

Después de la publicación del reporte, presión severa de los operadores de las fábricas y los empresarios y asociaciones industriales fue aplicada al Ministerio de Trabajo. El reporte fue retractado un día después de su publicación. Por lo tanto- y tal vez en parte del reporte- y la decisión, el reporte queda la valoración más oficial actualmente de las prácticas laborales en las zonas francas de El Salvador.

El gobierno estadounidense también ha identificado lista oculta como un problema en El Salvador. El Reporte de las Prácticas de Derechos Humanos más reciente del país del Departamento de Estado de EE.UU. detalle “algunas instancias en que los empresarios usaron presión ilegal para limitar organización, la despedida de activistas laborales y el uso de listas de trabajadores que no serían contratados porque eran

⁹ USAID/ SETEFE/ Ministerio de Trabajo y Previsión Social

sindicalistas.”¹⁰ El reporte detalla debilidades en la ley laboral y sus esfuerzos como problemas significativos, notando, por ejemplo, que la ley salvadoreña prohíbe la despedida de dirigentes de sindicatos, no se requiere la reinstalación de aquellos despedidos. (En una entrevista con el equipo de valoración del WRC, un oficial alto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dijo que el gobierno salvadoreño no acudió ninguna multa para una violación de códigos laborales el año previo en las zonas francas de El Salvador) El reporte también detalla la falta de contratos colectivos y acuerdos en las zonas francas.

La discriminación antisindical en Primo, y en otras fábricas en San Bartolo, identificada por el equipo de valoración del WRC está enteramente consistente con los tipos de prácticas documentadas por el Ministerio de Trabajo en su reporte de 2000, un dato que apoya aún más las conclusiones del WRC y los testimonios de los trabajadores y las pruebas.

Lista oculta no se práctica efectivamente en todos los casos

Es importante notar que la queja de Primo no alega, y las pruebas no muestran, que la política de discriminación antisindical de Primo en general, y la discriminación contra sindicalistas de Tainan específicamente, no se aplicó efectivamente en cada caso o, cuando fue aplicado, que no siempre involucra los mismos métodos y tácticas. Las pruebas muestran que:

- Muchos trabajadores ex – Tainan escondieron sus conexiones con Tainan TS2 y/o STIT, algunos exitosos.
- Primo, en sus esfuerzos en excluir trabajadores de Tainan, frecuentemente hizo la distinción entre trabajadores quienes habían trabajado en TS2, la planta de producción sindicalizada en Tainan, y trabajadores de TS1, la otra planta de producción, donde la mayoría de los trabajadores no eran sindicalistas.
- Primo no siempre identificó correctamente solicitantes como sindicalistas¹¹
- La lista oculta de Primo- particularmente la demanda de constancias- se aplicó menos sistemáticamente en los meses después que la ola inicial de solicitantes de Tainan había parado.

¹⁰ Departamento del Estado EE.UU., Reporte sobre prácticas de derecho humano en El Salvador, marzo 2002

¹¹ Estas faltas en la lista oculta de Primo tal vez indican, la decisión de algunos solicitantes en esconder su afiliación con Tainan y/o el sindicato y que aunque Primo tuvo acceso de una lista de dirigentes de STIT, otros miembros eran identificados, por falta de constancia, o a través identificación de estas sindicalistas de otros ex – trabajadores quienes solicitaron empleo en Primo con ellos o ya estaban trabajando allí.

Como resultado, se aparece que Primo si contrató un gran numero significativo de ex – Tainan solicitantes, la mayoría de ellos no afiliados, y contrató, y retuvo, un numero pequeño de sindicalistas de Tainan.¹²

Que la política de discriminación antisindical de Primo no fue aplicada con competencia completa, ni consistencia, no pone duda si la política existe o no y si es una violación de ley salvadoreño y los códigos de conducta de las universidades. El equipo de valoración documentó actos de discriminación contra solicitantes específicas y la existencia de una política general y práctica de discriminación- actas y prácticas que son ilegales, si o no ocurrieron con respeto a cada solicitante de empleo de Primo.

Lista oculta como problema general en zonas francas, y como problema nacional

Aunque Primo, como sujeto de la queja presente, es el enfoque primario de este reporte, está clara de la investigación del equipo de valoración que la discriminación antisindical no es un problema que se limita solo á esta fábrica. El equipo documentó el uso de la lista oculta contra sindicalistas STIT-Tainan en cuatros otras fábricas y fuentes de prueba sugieren que todas las fábricas de atavío han usado esta forma de discriminación contra este grupo de individuos.

Testimonio de los trabajadores implica la administración de la zona franca de San Bartolo en discriminación antisindical. Específicamente, los trabajadores alegan que, después de la suspensión de producción de Tainan, negaron entrada a la zona franca San Bartolo a los dirigentes del sindicato STIT-Tainan. Según este testimonio, seguridad de la zona dijo a estos dirigentes que tenían órdenes de sus superiores de no dejar entrar estos líderes. Trabajadores testificaron que las fotos de algunos de los dirigentes se podía ver dentro de las casitas de seguridad. San Bartolo, como todas las otras zonas francas, está administrado por el gobierno salvadoreño. Oficiales del gobierno relevantes no querían dar respuestas sobre este tema.

El dato que la práctica de discriminación antisindical en San Bartolo es un fenómeno de la zona no excusa, obviamente, las prácticas de Primo ni reduce la obligación del concesionario, Lands’ End, en actuar para terminar las violaciones de los códigos de conducta en la fábrica. El impacto en la zona (y en la nación) de este problema significa que no solo Primo, sino todos los concesionarios dentro de la zona, y en El Salvador en general, tienen una obligación de investigar las prácticas de sus licenciados y requerir que sus licenciados implementen pasos positivos contra discriminación posible en sus políticas y prácticas. Las recomendaciones remedias del WRC en este asunto, encontrado abajo, son entonces, en muchos de los casos, aplicable no solo con Lands’ End y Primo, sino también á otros concesionarios y licenciados operando en San Bartolo y en otras zonas francas salvadoreñas.

¹² El equipo de valoración no pudo determinar cuantos trabajadores previos de Tainan actualmente trabajan en Primo o, más importante, cuantos empleados eran miembros del sindicato STIT- Tainan. La gerencia de Primo afirma que la fábrica contrató casi 120 ex – Tainan trabajadores, pero no dio una lista de estos trabajadores o documentación. El equipo si identificó, dos ex – sindicalistas de STIT-Tainan quienes obtuvieron sus posiciones en Primo, y 28 sindicalistas quienes fueron rechazados por Primo.

Como es proceso, el WRC ha contactado todos los concesionarios / universidades que producen, o recientemente han producido, en fábricas salvadoreñas para recomendar pasos positivos y profilácticos.¹³ Adicionalmente, el WRC ha recomendado a la Asociación de Trabajo Justo (FLA en inglés) que todas las marcas del FLA adopten esta política.

Daño para los trabajadores

Varias sindicalistas de STIT-Tainan han sufrido dificultad en sus vidas por causa de la discriminación ilegal de Primo y de otras fábricas en la zona franca de San Bartolo. Para la mayoría de esto trabajadores, trabajo con atavío es el único tipo de trabajo industrial que saben hacer y es, por lo tanto, la fuente más viable de dinero para ellos y sus familias. Estos trabajadores han sido, en la mayoría de los casos, denegados trabajo en esta industria por casi diez meses, resultado de la lista oculta usada por Primo y otras fábricas; en casi todos los casos, estos trabajadores no han encontrado trabajo que paga por lo menos igual que su trabajo en San Bartolo. Las consecuencias directas de esta dificultad de finanzas incluye: la perdida de hogares; hambre para los trabajadores y sus familias, incluso menores; inhabilidad de pagar los gastos para las escuelas de sus hijos e hijas; y otros impactos.

Este daño continuo, y en algunos casos irreparable, es uno de los razones centrales en que se necesita acción urgente para asegurar que los trabajadores calificados para trabajo en Primo, y otras fábricas en San Bartolo, son protegidos de más discriminación ilegal.

Recomendaciones para acción remedio

Para remediar la discriminación antisindical previo en el proceso de contratación y para prevenir discriminación en el futuro, Lands' End debe requerir el siguiente de su suplicante, en una base inmediata:

- 1) Primo debe parar en su práctica de discriminación antisindical en el proceso de contratación e instruir todo personal involucrada en cualquier modo en contratación que la política de no – discriminación es la de Primo y que si no siguen está política, no será tolerada.
- 2) Primo debe producir una afirmación pública y escrita con el efecto que Primo acepta aplicaciones para empleo de todos trabajadores calificados, incluso ellos que han solicitado trabajo en el pasado sin éxito, y que está cometida a la política de no – discriminación y justicia en contratación, consistente con ley salvadoreño. Esta afirmación puede ser de Lands' End, por parte de Primo, si la fábrica prefiere. Esta afirmación es necesaria si trabajadores han sido víctimas de discriminación previa y si deben convencerlos que hay razón en esperar tratamiento justo cuando re-solicitan empleo en Primo.

¹³ Disponible en <http://www.workersrights.org/freports.asp>

- 3) Primo debe proveer á todos los trabajadores que solicitaron empleo y fueron rechazados con una explicación escrita y clara de la base de la decisión sobre el rechazo. Una copia de esta información debe ser retenida en el archivo del solicitante en Primo y debe ser accesible para los clientes y los monitoreos. Si la razón fue un fallo en el examen, una copia debe ser retenido en el archivo.
- 4) Primo debe mantener una política clara y justa en contratación y debe provenir una explicación escrita de esta política. La fábrica no debe cambiar su política de contratación oficial. Primo debe mantener y seguir las siguientes políticas de contratación: a) no requerir que solicitantes proveen una constancia/ carta de referencia personal de su trabajo previo si puede proveer una carta de referencia personal come alternativa; b) no hacer investigaciones extraordinarias en el archivo del solicitante que retrasaría decisiones sobre aplicaciones completas más allá del primer día de entrevistas; c) ofrecer posiciones abiertas de empleo para solicitantes calificados de un primer-en-llegar, primer-en-ganar metodología- así que si un solicitante es calificado, ese solicitante será llamada cuando una posición se abre basada en el orden en que solicitaron empleo; y d) ofrecer posiciones á todos los solicitantes que tienen todos los documentos requisitos, tienen experiencia con por lo menos una de las máquinas en Primo, y pasan el examen que Primo ha usado durante el año pasado. Estas prácticas y políticas deben ser escritas claramente y accesibles para todos los solicitantes. Seguir estos pasos eliminaría muchas de las actas de discriminación del pasado.
- 5) Primo debe acordar que, para solicitantes exitosos quienes solicitaron empleo el año pasado y fueron rechazados, usará la fecha de su aplicación ORIGINAL para la fecha que usarían para determinar prioridad para posiciones que van abrir. Por ejemplo, un solicitante quien solicitó trabajo el junio pasado y fue rechazado, aplica el próximo mes y está determinada ser calificado, pero no puede ser contratado porque no hay posición abierta, debe ser puesto en línea para posiciones abiertas en el futuro ANTES que otros solicitantes que llenan aplicaciones por primera vez este año. Esta política asegura que eso trabajadores quienes fueron injustificadamente rechazados en el pasado y son aceptados en el futuro, tenga menos retraso en obtener empleo.
- 6) Adicionalmente, Primo debe actuar inmediatamente en contratar todos los solicitantes previamente rechazadas que proveen prueba documentada y detallada al WRC que fueron víctimas de discriminación antisindical y quienes son todavía interesadas en trabajar en Primo. Sus nombres no serán listados en este reporte, para razones confidenciales, pero el WRC dará los nombres á Primo. Este método sería lo más rápido y más justo en remediar las discriminaciones de los trabajadores.

Adicionalmente, Lands' End debe:

- 1) Producir una afirmación pública detallando que la compañía no tolerará ninguna forma de lista oculta o discriminación antisindical por parte de los concesionarios en El Salvador. Esa afirmación deberá ser escrita para que puede ser circulada en El Salvador al gobierno y á los círculos de empleo y negocio.

- 2) Comunicar al Ministerio de Economía de El Salvador, la autoridad para la zona franca, la oposición de la compañía de lista oculta y otra forma de discriminación ilegal. Pedir al Ministerio que anuncie de forma clara a todo personal administrativa y de seguridad de la zona que lista oculta es una violación de la ley y no será tolerada.
- 3) Apoyar el apuntamiento de un defensor del pueblo, elegido por el WRC y FLA, en recibir las quejas de discriminación antisindical de los trabajadores y visitar las fábricas sin aviso para monitorear el proceso de contratación. Esta persona debe ser permitido visitar la fábrica sin aviso frecuentemente y debe tener acceso al proceso, incluso sentar durante entrevistas de solicitud, hablar con solicitantes, y revisar archivos. El defensor del pueblo debe publicar reportes resumiendo el contenido y la disposición de los trabajadores.

Como se nota, el enfoque del presente reporte es Primo. A pesar de esto, el problema de lista oculta ocurre en las zonas y es nacional y el WRC cree que todos los concesionarios de las universidades que compran de El Salvador deben actuar inmediatamente en implementar las recomendaciones. Esto es particularmente urgente respecto a los concesionarios en la zona franca de San Bartolo.

La respuesta de los concesionarios

El WRC compartió sus conclusiones con Lands' End antes de la publicación de este reporte y pidió a Lands' End a apoyar el acción remedio necesario. Actualmente, a pesar de discusiones extensivas y de información, Lands' End ha dicho que no cree que hay bastante prueba de l uso de lista oculta en causar acción. Nosotros somos muy preocupados sobre la inhabilidad de la compañía en proveer acción y esperamos que Lands's End cambiará su posición.

Al mismo tiempo, el WRC ha pedido al FLA y sus miembros/ marcas licenciadas en El Salvador que toman acción en prevenir el uso de lista oculta de sus concesionarios salvadoreños. El WRC entiende que estas discusiones están actualmente iniciando entre las maracas y que un acuerdo será creado por el FLA sobre el uso de lista oculta en El Salvador. Este acuerdo requería que todas las marcas bajo FLA y sus concesionarios en El Salvador implementan un grupo de pasos preventorios. Su esta política está creada, y es demasiado fuerte y transparente efectivamente, sería un paso grande en alcanzar el respeto de los derechos de asociación de El Salvador.

Apéndice

Miembros del equipo de valoración del WRC de Primo S.A. de C.V.

María Silvia Guillén

Directora ejecutiva de la Fundación de Estudio Para la Aplicación del Derecho, una organización de derechos humano y civiles de El Salvador.

Richard Mendez

Director ejecutivo de El Rescate, una organización de derechos humano y civiles basada en Los Angeles que enfoque en los derechos humano que afectan salvadoreños en El Salvador y los EE.UU.

Raul Moreno

Profesor de economía en la Universidad Nacional de El Salvador y presidente del Centro para la Defensa del Consumidor.

Scott Nova

Director ejecutivo del WRC.

Roberto Burgos Viale

Un abogado con la Fundación de Estudios para la Aplicación de Derecho (FESPAD) durante la investigación y investigador previo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; escribió, con un grupo, en 2000, un reporte fundada por USAID, sobre las condiciones de trabajo y ley laboral en las zonas francas de El Salvador.