

# Investigación Independiente

## Reporte Preliminar: Apple Tree El Salvador S.A.

Zona Franca San Marcos, El Salvador  
Septiembre 1-3, 2015



FAIR LABOR  
ASSOCIATION™

**Elaborado por:**

Jessica Vásquez (CSO Engagement Manager for the Americas)

## ÍNDICE

---

<b>I Alcance y metodología de la investigación</b>	<b>Pág. 3</b>
<b>II Antecedentes</b>	<b>Pág. 5</b>
<b>III Resultados de la investigación</b>	<b>Pág. 7</b>
<b>IV Conclusiones</b>	<b>Pág. 12</b>
<b>V Recomendaciones</b>	<b>Pág. 13</b>
<b>VI Anexos</b>	<b>Pág. 15</b>

## I. Alcance y metodología de la investigación

---

Este reporte contiene los resultados de una investigación independiente realizada por la *Fair Labor Association* (FLA) en Apple Tree El Salvador S.A. (en lo sucesivo, denominada la fábrica o Apple Tree), San Salvador, El Salvador, en respuesta a una Queja de Terceros enviada por el Sindicato Salvadoreño de Industrias Textiles y Similares (en lo sucesivo, SSINT o el sindicato) a la FLA, el 4 de junio de 2015, alegando violaciones a la libertad sindical en perjuicio de una de sus miembros fundadores en San Salvador, El Salvador.

Específicamente, la investigadora se enfocó en verificar y documentar lo siguiente:

1. Razones y condiciones en torno a la terminación del empleo de la fundadora del SSINT.
2. Revisión del procedimiento seguido por la Gerencia de Apple Tree en la terminación del empleo de la fundadora del SSINT, incluyendo documentación sobre los pagos de terminación y archivo personal de la trabajadora. La investigadora también indagó sobre la coincidencia en el tiempo entre el reconocimiento del sindicato y la terminación del empleo de la fundadora del SSINT.
3. Prácticas de la fábrica para el pago de indemnizaciones y de terminación de los trabajadores, si los pagos se pagan normalmente en efectivo, con cheque, transferencia bancaria, etc. La investigadora revisó registros de personal para identificar patrones.
4. Investigar las denuncias relacionadas con la oferta de un nuevo puesto de trabajo (al parecer en otra fábrica) del Gerente de Recursos Humanos a la fundadora del SSINT después de su terminación, y si esto es coherente con las políticas y prácticas de la fábrica.
5. Reducciones de empleo implementadas por la fábrica en 2015, supuestamente, debido a una reducción de los pedidos de producción de los compradores, con énfasis en el período de tiempo en el que la terminación de la fundadora del SSINT se decidió.
6. Revisar la documentación emitida por el Ministerio de Trabajo (por ejemplo, los documentos relacionados con el registro de sindicatos, actas de inspección, etc.), pertinente al caso.

Las siguientes compañías afiliadas a la FLA son actualmente compradoras de Apple Tree: *Dallas Cowboys Merchandising*, *Delta Apparel* y *VF Corporation*.

Entre el 1 y el 3 de septiembre de 2015, una investigadora de la FLA realizó entrevistas con diversas partes interesadas vinculadas al caso, tales como delegados del Ministerio Trabajo en San Salvador y líderes sindicales de SSINT, incluyendo a la miembro fundadora despedida.

Asimismo, se realizó una visita *in situ* que duró un día a las instalaciones de Apple Tree, ubicada en Zona Franca San Marcos, para realizar entrevistas con trabajadores y la Gerencia, revisión documental e inspección visual por la planta. En total se entrevistaron: 10 trabajadores de todos los departamentos, 4 miembros de las organizaciones de trabajadores presentes en la empresa, 2 supervisores, 2 representantes sindicales de SSINT, 1 representante de la Federación de Unidad de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (FUERSA) y a la fundadora de SSINT despedida por Apple Tree.

El proceso de investigación incluyó además: la revisión de documentos oficiales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (en adelante el Ministerio de Trabajo o MTPS) y documentos internos de la fábrica.

Todas las fuentes de información consultadas (entrevistas, documentos revisados, etc.) son presentadas en el Anexo 1 de este documento.

## II. Antecedentes

---

El 16 de mayo de 2015 se constituyó el Sindicato Salvadoreño de Industrias Textiles y Similares como un sindicato de industria integrado por 40 miembros fundadores de las empresas F&D S.A. de C.V. y Apple Tree S.A. de C.V.

Según el acta de constitución del sindicato, la trabajadora de Apple Tree que fue sujeto de terminación de su empleo comparece como miembro fundadora del SSINT.

Representantes sindicales de SSINT presentaron al Ministerio de Trabajo la solicitud de reconocimiento de la personería jurídica el 27 de mayo del presente año, cumpliendo con todos los requisitos que establece la legislación laboral salvadoreña.

El Ministerio de Trabajo libró Oficio número DM.DNOS. 189/2015 al empleador, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 219 inciso 2º del Código de Trabajo, con el objeto de que el representante legal de Apple Tree certificara la condición de asalariada de la fundadora del SSINT. En ese escrito se hace del conocimiento a la parte patronal que ella era miembro fundadora del SSINT. Este Oficio fue notificado al empleador a las 11:10 horas del día dos de junio de 2015, según consta en el expediente del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales.

El artículo 248 literal a) del Código de Trabajo, establece una garantía de protección a los promotores de la constitución de un sindicato, por el termino de 60 días, contados a partir de la fecha en que el Departamento de Organizaciones Sociales notifique al patrono la nómina de los mismos. Por lo que desde el 2 de junio la fundadora del SSINT gozaba de fuero sindical.

El 2 de junio de 2015, el Apoderado Legal de Apple Tree, respondió al Oficio antes mencionado confirmando que la fundadora del SSINT trabajaba para esa empresa en el cargo de operaria. Comunicación que fue presentada al Ministerio de Trabajo a las 14:20 horas del 3 de junio de 2015.

El 3 de junio de 2015 la empresa Apple Tree dio por terminada la relación laboral con la fundadora del SSINT alegando que la trabajadora había presentado su renuncia irrevocable. La empresa presentó como prueba de la renuncia un Acta Notarial firmada y sellada por el Apoderado Legal de Apple Tree con fecha 3 de junio, acompañada por pruebas del pago de los

días laborados comprendidos del 25 de mayo al 3 de junio de 2015 y el pago proporcional del pasivo laboral (aguinaldo, vacaciones e indemnización).

La trabajadora y la organización sindical requirieron la intervención del Ministerio de Trabajo para verificar el despido de la fundadora de SSINT por parte de Apple Tree.

El caso fue admitido por la Inspección del Trabajo bajo el expediente D9916-UD-06-15-Especial-SS. La primera inspección se realizó el 18 de junio de 2015, el inspector a cargo constató las alegaciones de las partes pero no emitió ninguna conclusión.

El 24 de junio, la fundadora del SSINT denunció al Gerente de Recursos Humanos y al Apoderado Legal de la empresa por el delito de Falsedad Documental Agravada y Uso y Tenencia de Documentos Falsos. Proceso que se encuentra activo. La fundadora del SSINT aseguró que ella no había firmado la carta de renuncia y que la firma que aparecía en dicho documento había sido falsificada.

El 2 de julio de 2015, la Dirección General de Inspección de Trabajo a través de la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios emitió el Acta de Inspección Especial. Resolvió no pronunciarse sobre el despido de la trabajadora por existir una renuncia en Acta Notarial, aparentemente, firmada por la trabajadora.

El 10 de agosto de 2015, el MTPS otorgó la personería jurídica al sindicato con 38 miembros fundadores.

Como ya se mencionó, el SSINT envió una Queja de Terceros a la FLA, alegando el despido de una miembro fundadora por motivo de sus actividades sindicales en violación a la legislación salvadoreña.

En atención a esa queja, la FLA comisionó la presente investigación a la CSO Engagement Manager para las Américas, Jessica Vásquez, cuyos resultados se presentan a continuación.

### **III. Resultados de la investigación**

---

Los siguientes hechos fueron corroborados por la investigadora de la FLA:

#### ***1) Razones y condiciones de la terminación de la relación laboral de la fundadora del SSINT***

Como parte de la Queja de Terceros, SSINT manifestó que la fundadora del SSINT fue despedida ilegalmente por la Gerencia de Recursos Humanos de Apple Tree en razón de su afiliación sindical.

Por su parte, el Gerente de Recursos Humanos y el Apoderado Legal de la empresa, informaron que la fundadora del SSINT había encontrado un nuevo trabajo en una empresa más cerca de su lugar de residencia, hecho que motivó su renuncia.

En entrevista realizada fuera de la fábrica con la fundadora del SSINT, ella manifestó que nunca presentó su renuncia irrevocable, sino que al contrario, fue la Gerencia de Recurso Humanos de Apple Tree en una reunión privada, quien le expresó que desde el 3 de junio quedaba despedida por una reducción de personal ante la disminución de las órdenes de producción en la empresa. Además, que tardó varias semanas en encontrar un nuevo trabajo en otra empresa y actualmente se encuentra desempleada.

En la entrevista individual de dos compañeros del módulo en el que trabajaba la fundadora del SSINT, manifestaron que la trabajadora se presentó a trabajar normalmente el 3 de junio y fue llamada por el supervisor de línea a una reunión con el Gerente de Recursos Humanos. Luego de esta reunión ella no regresó a su puesto de trabajo y nunca más se presentó a laborar.

Además, en entrevistas con el equipo de Recursos Humanos la investigadora no logró determinar que la trabajadora se haya presentado voluntariamente a solicitar su renuncia.

En las entrevistas con otros trabajadores de la empresa incluyendo supervisores y representantes de las dos organizaciones de trabajadores presentes en la fábrica, la investigadora de la FLA no encontró evidencias contundentes que sustente la renuncia voluntaria de la fundadora del SSINT: ninguno de los trabajadores pudo confirmar que ocurrió el 3 de junio, sino que se limitaron a hacer comentarios generales de los motivos que pudieron

influir en la decisión de la trabajadora o su contratación ha sido muy reciente por lo que desconocen del caso.

Finalmente y como consta en un Acta Notarial, la fundadora del SSINT no inició a laborar sino hasta el 29 de junio de 2015 en otra empresa de la industria textil en la Zona Franca Internacional de Olocuilta, que fue inaugurada el 15 de junio de este mismo año. Esto contradice la teoría sostenida por la Gerencia de que la trabajadora renunció voluntariamente ya que había encontrado otro lugar de trabajo que estaba más cerca de su residencia. La trabajadora confirmó que ella aplicó al trabajo en Olocuilta el 28 de junio, y comenzó a trabajar el 29 de junio.

De la revisión de planillas, expedientes de personal y de las entrevistas realizadas , la investigadora no encontró evidencias que durante los meses de mayo –junio de 2015 se hayan realizado despidos por disminución de las ordenes de producción.

De modo que, no se encontró evidencia alguna que indique que la trabajadora haya renunciado voluntariamente por haber encontrado un nuevo trabajo cerca de su lugar de residencia.

## ***2) Políticas y procedimientos de la empresa Apple Tree en casos de terminación de contrato y en particular del procedimiento seguido en el caso de la fundadora del SSINT.***

Representantes del SSINT manifestaron que para el despido de su fundadora se siguió un procedimiento anómalo en el cual aparentemente habría incurrido el Apoderado Legal de la empresa en falsedad material, al dar fe pública de la renuncia de la fundadora del SSINT en un Acta Notarial en contradicción a la legislación nacional.

En este apartado la investigadora de la FLA hará mención de los resultados de las entrevistas con miembros del Departamento de Recursos Humanos y Contabilidad de la empresa y del análisis documental realizado sobre la base de la siguiente evidencia:

- Políticas y procedimientos de terminación de contrato de la empresa (despidos y renunciaciones).
- Expediente personal de la fundadora del SSINT.
- Acta Notarial de renuncia irrevocable de la fundadora del SSINT de fecha 3 de junio de 2015.

- Constancia de pago de los salarios devengados por la fundadora del SSINT y del pago del pasivo laboral.
- 5 expedientes personales de trabajadores contratados en los meses de marzo/abril y que se encontraban trabajando en el mismo módulo que la fundadora del SSINT.
- 38 expedientes personales de trabajadores que renunciaron voluntariamente de enero a julio de 2015.
- 1 expediente personal de un trabajador despedido (el único caso en el 2015).

Se constató, que la empresa no cuenta con políticas y procedimientos por escrito que determinen los criterios legales, etapas, pasos y asigne responsabilidades para la terminación de contratos de los trabajadores y trabajadoras, ya sea por renuncia o despido con o sin responsabilidad para el patrono.

Ante esta falta de procedimientos por escrito, la investigadora de la FLA indagó sobre las practicas sistemáticas que hasta la fecha la empresa ha implementado en los procedimientos de renuncia durante el 2015 y los comparó con las prácticas seguidas en los casos de despido de las y los trabajadores.

En la revisión documental se logró constatar que en los casos de renuncia voluntaria, el trabajador firma un Acta Notarial *sin la presencia del Apoderado Legal de la empresa*, ya que se trata de un formato previamente diseñado que el personal de la Gerencia de Recursos Humanos llena en el momento que el trabajador presenta su renuncia. De los 39 expedientes personales de terminación de contrato por renuncia voluntaria, 38 siguen este patrón; el único que tiene firma y sello del Apoderado Legal de la empresa es el de la fundadora del SSINT.

Además, de la revisión documental y de las entrevistas realizadas con el personal de la Gerencia de Recursos Humanos que intervienen en el proceso de renuncia de las y los trabajadores, se logró confirmar que todas las Actas Notariales de renuncia voluntaria son acumuladas durante el año para la posterior firma y sello del Apoderado Legal. Asimismo, de las entrevistas con lo otros trabajadores y miembros de las organizaciones de trabajadores presentes en la empresa, se logró confirmar que el abogado no permanece regularmente en la empresa. La práctica de no tener la presencia del abogado durante las terminaciones de contrato, fue confirmada a través de las entrevistas con trabajadores.

Por medio de revisión de la plantilla de empleados, la investigadora estableció que durante el 2015, la fábrica Apple Tree solamente ha despedido a un trabajador. En este caso la empresa hizo firmar al trabajador dos boletas: una correspondiente al pago de los salarios devengados hasta la fecha del despido y otra que corresponde al pago proporcional de las prestaciones laborales (indemnización, aguinaldo y vacaciones). En cambio en todos los casos de renuncia analizados, la única remuneración percibida por los trabajadores fue el pago de los días laborados antes de su renuncia y por consiguiente, los trabajadores solamente firmaron una boleta por el pago de los salarios devengados a la fecha de su renuncia<sup>1</sup>.

Como se mencionó con anterioridad, a la fundadora del SSINT en el momento de la terminación de contrato se le pagaron los salarios devengados hasta el 3 de junio y el correspondiente pago proporcional de sus prestaciones laborales. Este es el único caso clasificado por la empresa como renuncia voluntaria en el 2015 en que el trabajador recibió la misma compensación que sí se tratara de un caso de despido.

Dos miembros de la Gerencia de Recursos Humanos expresaron que la forma de pago de salarios y prestaciones laborales en el caso de la fundadora del SSINT corresponde a los que se realizan en casos de despido.

Al cuestionar esta situación con el Gerente de Recursos Humanos y el Vicepresidente de Apple Tree mencionaron que se trataba de un caso especial, dada la antigüedad y buen desempeño de la trabajadora.

En relación a lo expresado por el Gerente de Recursos Humanos y el Vicepresidente de Apple Tree, la investigadora de la FLA constató que se trata del único caso durante el 2015 en el que la empresa pagó prestaciones laborales por renuncia. Es evidente que la antigüedad no podría considerarse como un criterio válido, ya que la trabajadora cuyo caso es el objeto de esta investigación tenía sólo 2 meses de laborar para Apple Tree<sup>2</sup>. Sobre el desempeño laboral de la trabajadora, la investigadora encontró en el expediente personal de ella un "formulario de seguimiento para el empleado con evaluación irregular" firmado por el supervisor y Gerente de Recursos Humanos, en el que se menciona la aparente baja productividad

---

<sup>1</sup> Es importante mencionar que desde enero de 2015 entró en vigencia la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria a su empleo. Esta ley regula el procedimiento que se deberá seguir para el pago de una remuneración del 50% de las prestaciones laborales en casos de renuncia voluntaria. En ningún momento la empresa ha tomado en cuenta la disposiciones de esta ley para el pago de la compensación económica que la ley exige en estos casos.

<sup>2</sup> La trabajadora inició a laborar el 30 de marzo de 2015

de la trabajadora; este fue en el único expediente en el que se encontró una evaluación por escrito de este tipo de entre más de 44 expedientes revisados. De la entrevista con dos supervisores se confirmó que las evaluaciones de desempeño de los trabajadores y trabajadores posteriores a la contratación no se realizan por escrito.

Las anteriores contradicciones permiten cuestionar la tesis sostenida por la Gerencia de Apple Tree de que la trabajadora renunció voluntariamente.

## IV. Conclusiones

---

- El actual sistema gerencial de la empresa da cabida a la arbitrariedad en los procesos de terminación de contrato de sus trabajadoras y trabajadores, al no tener criterios y procedimientos establecidos para abordar ninguna de las circunstancias legales que pueden motivar la terminación de una relación laboral. Aunado a ello, Apple Tree no ha cumplido con las reformas legales pertinentes referentes a la indemnización universal, tal y como lo establece la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria a su empleo.
- Apple Tree fue notificada e informada por el Ministerio de Trabajo que una de sus trabajadoras era miembro fundadora del Sindicato Salvadoreño de Industrias Textiles y Similares. Dicha notificación ocurrió el día anterior al despido/renuncia de la trabajadora.
- La investigadora pudo observar varias inconsistencias en el caso de la terminación de la fundadora sindical que desvirtúan la hipótesis sostenida por la Gerencia sobre su renuncia voluntaria. Todas las evidencias apuntan a que se trató de un despido, en razón de su actividad sindical.
- La evidencia recogida en esta investigación indica que el despido de la fundadora del SSINT constituye una violación a la Constitución de la República de El Salvador, al Código de Trabajo de El Salvador, a los Convenios 87 y 98 de la OIT (ratificados por el Estado de El Salvador), de las disposiciones sobre Libertad de Asociación del Código de Conducta de la FLA y de las siguientes Normas de Cumplimiento de la FLA: FOA.1, FOA2, FOA. 4.1, FOA. 5 y FOA.7 <sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Para conocer el contenido de las Normas de Cumplimiento de la FLA por favor remitirse al siguiente enlace:  
<http://www.fairlabor.org/our-work/labor-standards>

## V. Recomendaciones

---

### Para la Gerencia de Apple Tree:

1. Reinstalar y compensar los salarios caídos a la fundadora del SSINT despedida el 3 de junio de 2015. Se entenderá que el reinstalo comprende el respeto a la antigüedad de la trabajadora desde su primer día de empleo en la fábrica y que la trabajadora ocupará un cargo igual al momento del despido. Los salarios caídos se calcularán desde la fecha del despido hasta la fecha en que sea reinstalada a su puesto de trabajo. Cualquier pago realizado en concepto de prestaciones laborales a consecuencia del despido no cuenta como parte de los salarios caídos y no se exigirá su devolución.
2. Abstenerse de realizar nuevos despidos u otros actos de represalia en contra de los trabajadores basados en el ejercicio de sus derechos sindicales. Como parte de los procedimientos para la terminación, instituir un proceso de múltiples aprobaciones, incluyendo supervisores, Gerente de Producción y Gerente de Recursos Humanos.
3. Reconocer a la trabajadora despedida como miembro fundadora del SSINT y facilitar el diálogo con los representantes sindicales de la referida organización y con representantes de FUERSA.
4. Formular políticas y procedimientos que regulen la terminación de la relación laboral con sus trabajadoras y trabajadores que cumplan con la legislación nacional, las Normas de Cumplimiento de la FLA y los Códigos de Conducta de los clientes.
5. Revisar las políticas de libertad de asociación y negociación colectiva de Apple Tree con el fin de asegurar que cumplan con la legislación nacional, las Normas de Cumplimiento de la FLA y los Códigos de Conducta de los clientes.
6. Asegurarse que todos los trabajadores, supervisores y otros mandos medios y puestos gerenciales sean capacitados de manera continua sobre la libertad de asociación.

**Para las compañías afiliadas a FLA:**

1. En colaboración con la Gerencia de Apple Tree, desarrollar un plan de remediación consistente con las recomendaciones para la fábrica, enunciadas arriba, y darle seguimiento al cumplimiento de las acciones contenidas en dicho plan.
2. Verificar la reinstalación y el pago de los salarios caídos de la trabajadora antes mencionada, asegurando el respeto de su antigüedad, y que la fábrica se abstenga de cometer actos de represalia en su contra.

## VI. Anexos

---

### Anexo 1: Fuentes de información

<b>Entrevistas realizadas</b>	Entrevistas colectiva con 2 representantes de la Junta Directiva de SSINT y con un representante de FUERSA
	Entrevista con miembro fundadora de SSINT despedida/que renunció en junio de 2015.
	Entrevista grupal con el Director General de Inspección de Trabajo de Inspección de Trabajo y la Jefa de Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios.
	1 entrevista grupal con 4 trabajadores activos de Apple Tree parte del modulo en el que laboraba la miembro fundadora de SSNIT..
	1 entrevista grupal con 2 trabajadoras activas de Apple Tree y compañeras de módulo de la miembro fundadora de SSNIT.
	2 entrevistas con supervisores activos de Apple Tree
	2 entrevistas con representantes de las organizaciones de trabajadores afiliadas a la Federación Sindical de El Salvador (FESS) y a la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS).
	Entrevistas con el Vice- Presidente de Apple Tree, Gerente de Recursos Humanos, encargada de planillas, contadora y Apoderado Legal de la compañía.
<b>Documentación revisada</b>	Acta de constitución, documentos de identificación de los fundadores, nomina de la Junta Directiva Provisional y Estatutos de SSINT
	Certificación del expediente completo del proceso seguido por el SSNIT para el reconocimiento del sindicato ante el Ministerio de Trabajo.
	Resolución de reconocimiento de personería jurídica del SSINT, emitida por el Ministerio de Trabajo.

	Informes de inspección del Ministerio de Trabajo, de 18 de junio y 2 de julio relativo a investigación realizada en Apple Tree sobre el despido/renuncia de la miembro fundadora del SSINT
	Políticas de la empresa relativas a no-discriminación y libertad de asociación.
	Expediente personal de la fundadora del SSINT
	Acta Notarial de renuncia irrevocable de La fundadora del SSINT Hernández de fecha 3 de junio de 2015
	Constancia de pago de los salarios devengados por la fundadora del SSINT y del pago del pasivo laboral.
	5 expedientes personales de trabajadores contratados en los meses de marzo/abril y que se encontraban trabajando en el mismo módulo que la miembro fundador del SSINT.
	38 expedientes personales de trabajadores que renunciaron voluntariamente de enero a julio de 2015.
	Expediente personal de un trabajador despedido (el único caso en el 2015).
	Certificación de denuncia por el delito de Falsedad Documental Agravada y Uso y Tenencia de Documentos falsos interpuesta por la fundadora del SSINT de fecha 24 de junio de 2015
	Acta Notarial de fecha 24 de junio en la que consta la declaración jurada de la fundadora del SSINT sobre la falsificación de su firma en el documento de renuncia voluntaria presentada por la Gerencia de Apple Tree.
Declaración jurada de la fundadora del SSINT que declara estar trabajando en otra empresa del sector textil desde el 29 de junio de 2015.	