



REPORTE DE INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE  
SITIO: WESTTEX APPAREL S.A. DE C.V.  
ILOPANGO, EL SALVADOR

INVESTIGACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO: 27 AL 30 DE MARZO, 2023

FECHA DEL REPORTE: 3 DE MAYO, 2023

INVESTIGACIÓN EN EL CAMPO Y REPORTE PREPARADO POR:  
MARGARITA ESTRADA LERMA

INVESTIGACIÓN SOLICITADA POR:  
FAIR LABOR ASSOCIATION

---

## Índice

Introducción.....	3
Antecedentes.....	3
Información de la Fábrica.....	4
Metodología.....	7
Evaluación de las Quejas .....	12
Evaluación de la Queja: (a) El proceso de reducción de personal realizado por la Fábrica a principios de enero del 2023 .....	12
Evaluación de la Queja: (b) El despido de los dirigentes del sindicato SITTEX .....	17
Evaluación de la Queja: (c) La implementación del pago de los primeros tres días de incapacidad médica. ..	24
Evaluación de la Queja: (d) Cumplimiento de la Fábrica a las normas de no-discriminación. ....	26
Preocupaciones adicionales.....	29
Acusaciones de acoso y abuso verbal.....	29
Sala de Lactancia.....	30
Conclusiones .....	31
Recomendaciones .....	34
Recomendaciones para la Fábrica .....	34
Recomendaciones para los sindicatos .....	37
Recomendaciones para los clientes - marcas.....	38

---

## Introducción

### Antecedentes

El 1º de marzo del 2023, la FLA recibió una queja formal de la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (“FEASIES” o el “Querellante”). FEASIES alega el despido ilegal de tres dirigentes sindicales del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria del Trabajo Textil (SITTEX) a principios de enero del 2023. El querellante alega que estos trabajadores despedidos tienen derecho a lo que se conoce como protección del fuero sindical a la fecha de su despido. El despido de estos trabajadores fue parte de un despido masivo realizado por la Fábrica en enero cuando fueron despedidos más de cien trabajadores. De acuerdo a la FEASIES, el proceso de reducción de personal no se implementó conforme al Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA.

El Querellante además alega que la Fábrica se opone a establecer un espacio regular para el diálogo con los dirigentes sindicales de las seccionales de los sindicatos con representación en la Fábrica del sindicato SITTEX, el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de Industria Maquiladora, de Comercialización, Servicios y Afines de El Salvador (SITRAIMES) y del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir de El Salvador (STIVES). Los tres sindicatos son sindicatos de industria afiliados a la FEASIES. La falta de interacción regular con los representantes de los trabajadores ha impactado las relaciones industriales entre trabajadores y la administración.

Además de los antes mencionados alegatos referentes a la Libertad de Asociación, FEASIES también alega la implementación incorrecta e ilegal del pago de los primeros tres días de incapacidad médica a los trabajadores. En marzo del 2022, la fábrica inició la implementación de esta práctica en cumplimiento con las normas del lugar de trabajo de la FLA. Sin embargo, desde abril del 2022, la Fábrica adoptó la práctica de pagar a los trabajadores solo un subsidio de incapacidad médica cada dos meses independientemente del número de ocasiones en las que los trabajadores falten al trabajo debido a enfermedades comunes (hasta o menores a tres días).

Finalmente, el querellante afirma que algunos trabajadores han sido discriminados por los directivos y supervisores de la Fábrica con base a su orientación sexual o identidad de género. La Fábrica está limitando

las expresiones de género, principalmente en casos de mujeres trans, y los representantes de la Fábrica han amenazado a estos trabajadores con acciones disciplinarias si no se visten como “hombres heterosexuales”.

La FLA inició la Queja de Terceros el 16 de marzo del 2023, después de haber informado a las Compañías Participantes de la FLA, *Next Level Apparel* y *'47 Brand* (en los sucesivo, “las Marcas”) sobre la queja de FEASIES y sus alegatos.

Una Investigadora Independiente se contrató para examinar si la Fábrica ha respetado las leyes nacionales relevantes, incluyendo los procedimientos legales requeridos y su cumplimiento con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA para

- (a) el proceso de reducción de personal llevado a cabo por la Fábrica a principios de enero del 2023,
- (b) el despido de los dirigentes sindicales de SITTEX,
- (c) la implementación del pago de los primeros tres días de incapacidad médica, y
- (d) el cumplimiento de la Fábrica con las normas contra la discriminación.

### Información de la Fábrica

*Westtex Apparel* S.A. de C.V. (en lo sucesivo, la “Fábrica”) está ubicada en el Parque Industrial Ilopango en la Zona Franca San Bartolo, Calle Chaparrastique Pol. K, Edificio # 20, Ilopango, San Salvador, El Salvador. Inició operaciones en el 2014 como productor de prendas de vestir multi estilo; actualmente produce sudaderas de felpa y camisetas. En esta ubicación, los procesos de producción son costura y almacenamiento de producto terminado. Un edificio adicional se utiliza para los procesos de almacenamiento de tela, corte y serigrafía en el #40 de la misma dirección.

La Fábrica es un contratista para las Compañías Participantes de la FLA, *Next Level Apparel* y *'47 Brand*. Tiene una capacidad de producción de 42,000 docenas por mes. Los principales clientes de la fábrica con porcentajes de producción: *Next Level Apparel* (40%), *'47 Brand* (1%) y *Spirit* (59%).

Ambos edificios de la fábrica son arrendados; cubre un área de 4,753 metros cuadrados para las instalaciones de costura, con espacios dedicados a las siguientes actividades: 16 líneas de costura, inspección, empaque y almacenamiento de producto terminado, embarque, cafetería, oficinas y baños. Las instalaciones de corte cubren un área de 6,000 metros cuadrados dedicados al almacenamiento de tela, corte manual y automatizado, serigrafía, oficinas, cafetería y baños.

A la fecha de esta investigación el total de la fuerza laboral son 843 trabajadores; no se emplean a trabajadores migrantes. El trabajador más joven es de 18 años de edad y el mayor es de 64 años de edad; mujeres representan el 62% del total de trabajadores. (Tabla 1: Desglose general de la plantilla laboral, Tabla 2. Desglose de la plantilla del área de corte).

ACTIVIDAD LABORAL	SEXO	EDIFICIO DE COSTURA	EDIFICIO DE CORTE
Producción	Masculino	158	109
	Femenino	487	33
Supervisores	Masculino	12	3
	Femenino	15	0
Administración	Masculino	15	0
	Femenino	9	2
Subtotal		696	147
TOTAL			843

Tabla 1: Desglose de la plantilla laboral

EDIFICIO DE CORTE	Serigrafía	Corte
Masculino	48	61
Femenino	25	8
Subtotal	73	69
TOTAL		142

Tabla 2: Desglose de la plantilla del área de corte

Las horas laborales en las instalaciones son de lunes a jueves de 7:00 am - 4:45 pm y viernes de 7:00 am a 3:45 pm trabajando un total de 44 horas normales de trabajo por semana, los trabajadores cuentan con descansos para alimentos de 45 minutos por turno laboral.

A los trabajadores se les paga quincenalmente en viernes, por medio de depósito directo. A los trabajadores de producción se les paga un salario base de USD\$11.81 diario, en cumplimiento con el salario mínimo legal. El ingreso de los trabajadores consiste en este salario base, compensación por horas extraordinarias, bono de producción (de USD\$1.50 a USD\$4.00 por día), Aguinaldo (de 15 a 20 días pagados en diciembre), vacaciones pagadas anualmente. Las deducciones incluyen: seguro social, fondo de pensión, impuesto sobre la renta, préstamos/avances de salario otorgados sin intereses. No se encontraron deducciones fuera de la ley.

Existe actividad sindical y se divide en los siguientes sindicatos de industria, tres de ellos afiliados a FEASIES:

- SITTEX (FEASIES) - Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de Industria Maquiladora
- SITRAIMES (FEASIES) - Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de Industria Maquiladora, de Comercialización, Servicios y Afines de El Salvador
- STIVES (FEASIES) - Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir de El Salvador
- SGC - Sindicato General de Costureras
- SINDICOM - Sindicato de la Industria de la Costura y la Maquila
- SITITEX - Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Industria Textil de El Salvador

No existe un contrato colectivo entre ninguno de los sindicatos y la Fábrica.

Hay baños disponibles en todo el recinto; no se facilitan dormitorios. Un área de lactancia se ha designado dentro de las oficinas de recursos humanos, pero no garantiza la privacidad ni las condiciones sanitarias.

## Metodología

Se llevó a cabo una investigación *in situ* en la Fábrica entre el lunes 27 de marzo y jueves 30 de marzo del 2023. Se realizó una reunión inicial con el Gerente Administrativo y la Jefa de Recursos Humanos. Posteriormente, durante el primer día, el Presidente de *Westtex Apparel* se presentó y expresó que la Fábrica está abierta y transparente para recibir esta investigación y ofreció apoyar el proceso según se requiera, y considera que esto es una oportunidad para mejorar las prácticas en la Fábrica.

La investigación incluyó el proceso de triangulación de diferentes fuentes de información mediante un proceso objetivo de recopilación de datos por medio de entrevistas con trabajadores, entrevistas con la dirección, revisión de documentos y observación *in situ*. Las entrevistas se realizaron en el lugar de trabajo, fuera del lugar de trabajo y por medio de llamada telefónica, conforme a la Tabla 3. Desglose demográfico de las entrevistas. Se tomó un muestreo de los registros de asistencia, nómina, otras muestras de documentos, y el piso de trabajo; con el objetivo de tener una muestra representativa de la población de trabajadores incluyendo, trabajadores de sexo masculino y femenino de los edificios de costura y corte, antigüedad laboral, ocupación, afiliación sindical y edad.

El proceso de muestreo tenía el objetivo de incluir a trabajadores afiliados a los diferentes sindicatos de industria presentes en la Fábrica, este se realizó conforme a la Tabla 4. Entrevistas con trabajadores por afiliación sindical.

Desglose demográfico de las entrevistas		
Ubicación	In situ	39
Sexo	Femenino	25
	Masculino	14
Centro	Costura	34
	Corte	5
Tipo de Entrevista	Femenino	24
	Femenino	15
Tipo de Trabajo	Administración	3
	Supervisor	6
	Producción	40
Ubicación	Fuera del Sitio	11
Sexo	Femenino	8
	Masculino	3

Tabla 3. Desglose demográfico de las entrevistas

Nombre del Sindicato	Número de Entrevistas
SITTEX (FEASIES)	7
SITRAIMES (FEASIES)	3
STIVES (FEASIES)	1
SGC	2
SINDICOM	4
SITITEX	2
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>

Tabla 4. Entrevistas con trabajadores por afiliación sindical.

Además, se realizaron entrevistas con las diferentes partes interesadas; la Administración de la Fábrica, su equipo legal, directivos de los sindicatos SCM y SINDICOM, el secretario general y asesor jurídico de la federación sindical FEASIES. (Tabla 5. Entrevistas con partes interesadas)

Nombre del Sindicato	
Parte Interesada	Función/Organización
Fábrica	Presidente/ <i>Westtex Apparel</i>
Fábrica	Gerente Administrativo/ <i>Westtex Apparel</i>
Fábrica	Jefe de Recursos Humanos/ <i>Westtex Apparel</i>
Fábrica	Jefe de Producción/ <i>Westtex Apparel</i>
Asesor Jurídico	Asesores Jurídicos - Moran y Asociados
Federación Sindical	Secretario General y Asesor Jurídico/FEASIES
Sindicato	Secretario General/ SCM
Sindicato	Secretario General/ SINDICOM

Tabla 5. Entrevistas con Partes Interesadas



La evaluación *in situ* incluyó un recorrido del centro de corte; las áreas recorridas incluyeron producción, almacén y áreas comunes. La administración de la Fábrica permitió el acceso a todas las áreas de las instalaciones, facilitó el acceso a documentos y permitió que las entrevistas con trabajadores se llevaran a cabo en la sala de reuniones, cafetería y piso de producción.

La investigadora independiente revisó documentos relevantes a las alegaciones presentadas por el Querellante, incluyendo políticas, procedimientos, registros emitidos por la Fábrica, el Instituto de Salvadoreño del Seguro Social y el Ministerio de Trabajo de El Salvador (Tabla 6. Documentos revisados).

Nombre del Documento
Reglamento Interno, con fecha del 23 de diciembre, 2014
Política de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva, octubre 2021, Revisión 2
Política Contra la Discriminación, octubre 2021, Revisión 2
Política de Reducción de Personal, abril 2022, Revisión 2
Política de No Represalias, octubre 2021, Revisión 2
Política de Compensación y Beneficios, octubre 2021, Revisión 2
Política de Permisos y Ausencias, octubre 2021, Revisión 2
Política de Prohibición de Acoso y Abuso, octubre 2021, Revisión 2
Procedimiento de Libertad de Asociación, octubre 2021, Revisión 2
Procedimiento de Reducción de personal, noviembre 2021, Revisión 2
Procedimiento para la Prohibición de la Discriminación, octubre 2021, Revisión 2
Procedimiento de Quejas y Sugerencias, octubre 2021, Revisión 2
Procedimiento de Compensación y Beneficios, octubre 2021, Revisión 2
Expedientes de trabajadores, que contienen: contrato de trabajo, documentos de identificación de los trabajadores, pago de indemnización (cuando aplica), incapacidad médica, acciones disciplinarias. La muestra revisada incluyó a: trabajadores entrevistados, trabajadores despedidos
Incapacidades médicas emitidas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, junio 2022 - enero 2023
Nómina de trabajadores actuales, emitida el 27 de marzo, 2023
Listado de Trabajadores Despedidos, indicando el tipo de terminación, 3 de enero, 2023 a 24 de marzo, 2023
Listado de Trabajadores Recortados, 6 y 9 de enero, 2023
Lista de Comprobación para la Terminación, muestras del 2022-2023
Minutas de las reuniones regulares con representantes de los trabajadores 2022, reunión extraordinaria, enero 2023
Capacitación de Inducción (presentación de <i>Power Point</i> ), sin fecha
Registros de capacitación sobre las políticas y procedimientos de la compañía - hasta el 2022, trabajadores de producción, supervisores y administración.

Nombre del Documento
Bitácora para registrar quejas 2018 - 2023
Registros de nómina, fichas de control de horas de periodos y trabajadores muestreados: 4-17 de julio, 2022; 24 de octubre-6 de noviembre, 2022; 16-29 de enero, 2023; 30 de enero-12 de febrero, 2023; 13-26 de febrero, 2023; 27 de febrero-12 de marzo, 2023.
Sentencia del Juzgado de lo Laboral, “Trabajador D” - fecha de octubre 28, 2022 Acta número 6468-JIT-18-2021
Sentencia del Juzgado de lo Laboral, “Trabajador E” - Acta número F-06433-21-LBIO-1LB1, fecha del 20 de diciembre, 2022
Reporte de Estudio del Riesgo Psicosocial, mayo 2022
Reporte de Producción - “Bihoral de producción del módulo” marzo 2023
Evaluaciones de desempeño de producción diaria, sin nombre, ejemplos de febrero a marzo 2023
Cálculo de indemnización, emitido por el Ministerio de Trabajo, ejemplos enero 2023
Evaluación de desempeño - nuevas contrataciones, febrero - marzo 2023
Acta de la Inspección Especial de Trabajo (MTPS) Número 01559-TE-01-2023, marzo 23, 2023
Acta de la Inspección Especial de Trabajo (MTPS) Número 03487-10-00-2023-E4C, marzo 29, 2023
Acta de la Inspección Especial de Trabajo (MTPS) Número 05001-10-03-2021-E, junio 3, 2023
Credencial emitida por el Ministerio de Trabajo del registro de la Junta Directiva del sindicato de industria SITTEX, emitido el 29 de noviembre, 2022
Credencial de dirigente sindical: “Trabajadora C”, número de credencial 670, emitida el 7 de febrero del 2022, válida por el periodo del 17 de septiembre de 2021 al 4 de septiembre del 2022
Credencial de dirigente sindical: “Trabajadora A”, número de credencial 5148, emitida el 22 de septiembre del 2021, válida por el periodo del 27 de junio de 2021 al 11 de junio del 2022
Credencial de dirigente sindical: “Trabajadora B”, número de credencial 185, emitida el 14 de febrero del 2023, válida por el periodo del 22 de septiembre de 2022 al 4 de septiembre del 2023
Audiencia conciliatoria laboral común, en el Ministerio de Trabajo, con fecha del 16 de febrero, 2023; Acta S.S./CO/CONC/0043/01/2023

Tabla 6. Documentos Revisados

## Evaluación de las Quejas

---

### Evaluación de la Queja: (a) El proceso de reducción de personal realizado por la Fábrica a principios de enero del 2023

La Fábrica tiene una capacidad de producción de 42,000 docenas por mes. Los productos actuales fabricados incluyen sudaderas de felpa y camisetas. A la fecha de la investigación, los principales clientes de la Fábrica son *Next Level Apparel* (40%), *47 Brand* (1%) y *Spirit* (59%). Los directivos reportan que en agosto del 2022, la relación comercial con su cliente *Fruit of the Loom* fue terminada, lo cual representaba un 50% de la producción de la Fábrica, y resultó en un impacto importante para la Fábrica.

La administración de la Fábrica trabajó para abordar dicho impacto haciendo esfuerzos para desarrollar nuevos productos y programas con clientes nuevos y actuales. Mientras tanto, la pérdida de pedidos de producción impactó financieramente a la Fábrica y eventualmente condujo a la reducción de la fuerza laboral que ocurrió en enero del 2023.

El Presidente de *Westtex Apparel* reporta que esta fue una decisión de último recurso ya que no toman a la ligera el despido de trabajadores y el impacto que tiene en ellos y sus familias; y que después de varios meses de pérdidas se tomó la decisión de reducir su personal. Esta reducción de 38 trabajadores representa el 4.5% del total de la fuerza laboral.

#### **Con respecto a la política y procedimiento de la Fábrica para la reducción de personal**

La Fábrica ha elaborado una política para la Reducción de personal, con fecha de abril del 2022, Revisión 2; en la cual se describe que la principal meta de la Fábrica es mitigar el efecto negativo en los trabajadores y en la Fábrica y que garantiza que cualquier proceso de reducción de personal se implementará con transparencia, equidad y objetividad. Esta política también establece que la Fábrica:

- Garantizará la continuidad de los trabajadores en el empleo, buscando alternativas a la reducción de personal.
- Se reunirá con trabajadores y sus representantes para solicitar sus sugerencias.
- Buscará alternativas con los clientes actuales.
- Proporcionarán charlas de motivación a trabajadores para mitigar el efecto negativo en el ánimo de los trabajadores que continuarán laborando.
- No contratará nuevos trabajadores en las posiciones de los trabajadores despedidos.

- Mantendrá a los dirigentes sindicales informados sobre las razones por las cuales la reducción de personal es necesaria a su vez proporcionando cualquier otra información relevante que pueda afectar la estabilidad laboral, mediante reuniones extraordinarias.
- Afirma brevemente que el cálculo del pago y hora del pago durante el proceso de reducción de personal se hará conforme a los requerimientos legales, incluyendo los salarios adeudados, beneficios e indemnización.

A pesar de que se menciona en la política, la Fábrica no consultó con los trabajadores y sus representantes para buscar alternativas a la reducción de personal, lo cual no está alineado con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.16.2.<sup>1</sup>

La Fábrica ha elaborado un Procedimiento de Reducción de Personal, con fecha de noviembre del 2021, Revisión 2; este documento describe los pasos que tomará la Fábrica para cumplir la política de reducción de personal y las leyes actuales del país referentes a los despidos de trabajadores.

Este documento incluye las definiciones de los siguientes términos:

- Periodo de gracia
- Renuncia voluntaria
- Terminación del contrato laboral por mutuo consentimiento
- Terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono
- Terminación del contrato laboral con responsabilidad para el patrono
- Los criterios considerados para la selección de los trabajadores para recortar son:
  - Eficiencia y calidad del trabajo
  - Número de acciones disciplinarias
  - Cumplimiento con reglamento interno

### **Proceso de reducción de personal de enero 2023**

Un proceso de reducción de personal se llevó a cabo en enero del 2023 con el despido de 38 trabajadores, la Fábrica notificó a los dirigentes sindicales de tres de los seis sindicatos de industria en la mañana del mismo día en el que se llevaron a cabo los despidos, 6 de enero del 2023. Los otros

---

<sup>1</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.16.2 Cuando los empleadores enfrenten cambios importantes en producción, programa, organización, estructura o tecnología y esos cambios probablemente resulten en recortes de personal temporales o permanentes, los empleadores deberán comunicar cualquier alternativa a la reducción de personal que se haya considerado y consultarán con los representantes de los trabajadores a la primera oportunidad en vista de evitar o minimizar los recortes.

tres sindicatos de industria con presencia en la Fábrica no fueron incluidos en la reunión según la minuta de la reunión extraordinaria Número 1/2023.

Los dirigentes sindicales presentes en esta reunión extraordinaria incluyeron a los sindicatos de industria: SITITEX y STIVES, representantes del empleador incluyendo al Gerente de Planta y Jefe de Recursos Humanos además de un representante del comité de trabajadores (un trabajador que ha sido nombrado, no democráticamente elegido por los trabajadores, para funciones relacionadas al comité de trabajadores de acoso sexual y abuso y otras actividades). Los dirigentes sindicales del sindicato de industria SINDICOM no estuvieron presentes en la reunión. Los sindicatos de industria que no fueron citados a esta reunión incluyeron: SITTEX, SITRAIMES y SGC, lo cual sugiere que la Fábrica no reconoce su presencia. La administración afirma que no tenían conocimiento de su existencia.<sup>2</sup>

La Fábrica no consultó con los trabajadores y sus representantes con antelación para encontrar alternativas a la reducción de personal.

La Fábrica no desarrolló un plan documentado para el despido con el fin de detallar las acciones de mitigación que se llevarían a cabo.<sup>3</sup> Dicho plan debería incluir otorgar un periodo de notificación y tiempo libre para que los trabajadores apliquen a otros trabajos o se preparen para la reducción de personal, entrenamiento o asistencia para encontrar nuevas posiciones o acceso a recursos profesionales de desarrollo.

Como una acción de seguimiento, este plan debe ser comunicado claramente y publicado e incluir canales de retroalimentación para que los trabajadores y sus representantes planteen preguntas y presenten retroalimentación.<sup>4</sup>

La Gerencia de Recursos Humanos afirma que los trabajadores son seleccionados con base a sus evaluaciones de desempeño. La investigadora revisó el sistema general de evaluación y promoción de la Fábrica, y observó que estos no son lo suficientemente robustos para respaldar la selección de trabajadores en este proceso de reducción de personal y debe ser mejorado. A efectos de la reducción de personal que ocurrió en enero del 2023, el departamento de RRHH de la Fábrica completó junto con el supervisor del trabajador, un documento llamado “Lista de Comprobación para la Terminación” que califica el desempeño en los siguientes aspectos:

---

<sup>2</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, FOA.13.1 Los empleadores no interferirán con el derecho a la libertad de asociación al favorecer a una organización de trabajadores sobre otra.

<sup>3</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.16.3 Cuando los recortes de personal, temporales o permanentes sean inevitables se desarrollará e implementará un plan que mitigue los efectos negativos de estos cambios en los trabajadores y sus comunidades.

<sup>4</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.16.4 El plan debe ser comunicado claramente y publicado, y debe incluir canales para la retroalimentación de los trabajadores, que les permita realizar preguntas y dar su retroalimentación.

- Acepta cambios
- Acepta instrucciones
- Eficiencia
- Contribuye al departamento/módulo
- Demuestra aptitudes
- Cumple reglamentos internos
- Demuestra buena conducta
- Ha recibido amonestaciones verbales
- Ha recibido amonestaciones por escrito

Estos están valorados en 25%, 50%, 75% y 100%. Como nota de pie refiere a “Ver evaluación de desempeño”, que según el reporte de la administración no está vigente aún. No existen lineamientos claros sobre la determinación de dichas calificaciones y no existe evidencia que respalde las calificaciones seleccionadas.

Además, no existe un sistema universal de evaluación de desempeño de los trabajadores, las líneas de producción están separadas en dos grupos, el supervisor general de cada área mantiene un sistema diferente para evaluar a los trabajadores, este sistema no se determina en procedimientos por escrito y no está sistematizado para garantizar objetividad, relevancia y equidad en su aplicación.<sup>5</sup>

Los criterios del procedimiento de reducción de personal para la selección de recortes no consideran la antigüedad del trabajador, implementación de políticas de acción afirmativa, afiliación o actividad sindical, raza, edad y otros. Dado que los criterios no están detallados y el proceso de evaluación no es robusto y claro, no es posible determinar que los trabajadores fueron seleccionados justamente durante el proceso de reducción de personal.

Los documentos de la Fábrica en los expedientes de los trabajadores incluyen evidencia de la causa del despido, estos expedientes incluyen carta de despido, cartas de renuncia voluntaria, recibo del finiquito y evidencia del pago. Una muestra de nueve (9) trabajadores despedidos el 6 y 9 de enero fueron seleccionados para su revisión de la lista/nómina de reducción de personal. De la muestra de nueve (9) trabajadores, tres (3) fueron incorrectamente clasificados en la lista; de acuerdo con la revisión de expedientes de trabajadores, sus terminaciones de contrato se debieron a renunciaciones voluntarias, como se observó en las cartas de renuncia y cálculo del pago basado en 15 días por año de servicio.

---

<sup>5</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.7.1, Los empleadores deberán tener políticas y procedimientos por escrito con respecto a las evaluaciones de rendimiento que enumeren los pasos y proceso de evaluación, demuestren la relación a la calificación del trabajo, prohíban la discriminación, se proporcionen por escrito y procuren la retroalimentación, acuerdo/desacuerdo de los empleados por escrito, y cumplan con todos los requerimientos legales.

Una muestra adicional de renuncias voluntarias fue seleccionada, cuatro (4) casos de enero del 2023, esta selección se realizó del registro de terminaciones generales, que incluye el detalle de las terminaciones e incluye: despido sin causa justa, terminación voluntaria, abandono de trabajo y defunción. Por medio de esta revisión, se observan inconsistencias en la forma de alimentar y mantener manualmente las dos listas mencionadas.<sup>6</sup>

No se observan preocupaciones ni problemas sobre el cálculo de la indemnización de los trabajadores despedidos o trabajadores que renunciaron voluntariamente en este centro. Los expedientes de los trabajadores incluyen comprobante del pago – firma de recibido de los cheques del banco. Para el caso de los trabajadores recortados, la indemnización se calcula y paga conforme a despido sin causa justa, contando 30 días por cada año de servicio.

El registro de la indemnización por despido está claramente desglosado, indicando: indemnización, pago proporcional de aguinaldo, pago proporcional de vacación; las deducciones aplicadas incluyen la cuota legalmente requerida de seguro social y fondo de pensión. Los cálculos parecen ser correctos, no se observaron errores.

El recibo de pago que desglosa los ingresos y deducciones de pago de indemnización incluye lenguaje, en la parte inferior del documento, que no está alineada con el CdC y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.15.3 que dice que el empleado exonera a *Westtex Apparel* de toda futura responsabilidad, ya que todos los beneficios correspondientes han sido compensados. De igual manera, el certificado notariado emitido en casos de renuncia voluntaria y para terminaciones incluye un texto en el cual los trabajadores renuncian a su derecho de presentar alguna demanda laboral judicial o extrajudicial.<sup>7</sup>

El procedimiento de la Fábrica para reducción de personal y terminación de la relación laboral no incluye detalles sobre el cálculo de la indemnización, por lo tanto, no está alineado al CdC y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.15.1.<sup>8</sup>

Finalmente, la Fábrica no ha establecido un canal confidencial para que los trabajadores presenten sus preocupaciones durante la reducción de personal y pago de indemnización; esto no está cubierto por el actual mecanismo de quejas de la Fábrica.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.16.1, Los empleadores deberán mantener registros apropiados y precisos en relación a la terminación y reducción de personal.

<sup>7</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.15.3, Los empleadores no deberán obligar a los trabajadores a firmar una declaración de buena salud, exención de responsabilidad o formato de consentimiento sobre otros derechos como condición para recibir su liquidación y otros beneficios\* de la compañía, y no amenazarán con retener los beneficios si los trabajadores no firman.

<sup>8</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.15.1, Los empleadores deberán adoptar un procedimiento para determinar los pagos por terminación, incluyendo métodos para la correcta revisión de liquidaciones para todas las formas de terminación/reducción de personal, tomando en cuenta los requerimientos de las leyes nacionales.

<sup>9</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.15.2, Los empleadores deberán establecer canales para que los trabajadores puedan expresar confidencialmente las preocupaciones o problemas que se presenten sobre pagos obligados por ley, durante la reducción de personal.



## Evaluación de la Queja: (b) El despido de los dirigentes del sindicato SITTEX

### **Acerca de las políticas y procedimientos relacionadas al despido y reducción de personal**

Como se menciona en la sección: “Evaluación de la Queja: (a)”, la Fábrica ha elaborado una política y procedimiento para la Reducción de Personal, estos documentos no incluyen lenguaje que considere que los dirigentes/miembros de la junta directiva de sindicatos actuales y anteriores no pueden ser despedidos, transferidos o degradados en sus condiciones laborales, durante el período de su elección y hasta transcurrido un año desde el cese de sus funciones, excepto por causa justa previa evaluación de la autoridad competente, conforme al Código de Trabajo de El Salvador, Art. 248.<sup>10</sup>

### **Acerca del despido de los dirigentes del sindicato SITTEX**

Una de las quejas expuestas alega el despido ilegal de tres dirigentes del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria del Trabajo Textil (SITTEX). Por medio del proceso de revisión de los registros de los despidos que ocurrieron en enero del 2023, se observa que:

- Ninguno de los tres dirigentes del sindicato se encuentra en el “Listado de Trabajadores Despedidos, 6 y 9 de enero, 2023.”
- Las trabajadoras “Trabajadora A” y “Trabajadora B”, a quienes la Fábrica acusa de abandono de trabajo, no se encuentran en el “Listado de Trabajadores Despedidos, indicando el tipo de terminación, 3 de enero, 2023 al 24 de marzo, 2023” que incluye todos los despidos (despidos si causa justa, renuncias voluntarias, abandono de trabajo y defunción).

Estas discrepancias entre la nómina de trabajadores y los expedientes de trabajadores hacen pensar que la Fábrica cuenta con un sistema ineficiente de control de documentos, y/o está deliberadamente alterando los registros para evitar incluir a ciertos trabajadores en los registros de reducción de personal o registros de despidos y está documentando incorrectamente el tipo de terminación de contrato.<sup>11</sup>

A la afirmación de que la “Trabajadora C” renunció voluntariamente, la Fábrica proporcionó la renuncia voluntaria firmada el 6 de enero del 2023. La “Trabajadora C” alega que ella fue llamada a las oficinas de RRHH el 6 de enero y se le solicitó firmar el documento por coacción. Cabe mencionar que la “Trabajadora C”, tiene credencial de dirigente sindical emitida el 7 de febrero del 2022 para el periodo del 17 de septiembre del 2021 al 4 de septiembre del 2022, y en la fecha que ocurrieron los eventos estaba protegida por el periodo de gracia establecido en el Código de Trabajo.

---

<sup>10</sup> Código de Trabajo de la República de El Salvador, Art. 248, acerca de la protección del empleo de dirigentes sindicales.

<sup>11</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.16.1 Los empleadores deberán mantener registros apropiados y precisos en relación a la terminación y reducción de personal.

Durante el proceso de entrevista, las trabajadoras “Trabajadora A” y “Trabajadora B” explican que ellas también fueron llamadas a la oficina de RRHH el 6 de enero, pero no accedieron a firmar el documento presentado.

El 10 de enero del 2023, el asesor jurídico de la federación sindical se comunicó vía correo electrónico con el departamento de Recursos Humanos para notificarles la situación y solicitar que sean reinstaladas las trabajadoras, se reporta que no hubo respuesta.

El 16 de febrero del 2023, una audiencia común conciliatoria se llevó a cabo en las oficinas del Ministerio de Trabajo, Acta S.S./CO/CONC/0043/01/2023, en esta audiencia, se abordaron los siguientes puntos:

- Acerca de la posibilidad de futuros despidos; se declara que la Fábrica no tiene previsto realizar despidos adicionales.
- Acerca de las inquietudes sobre discriminación; el representante de la Fábrica afirma que la Fábrica está comprometida con las prácticas contra la discriminación.
- Acerca de la solicitud para mantener las reuniones sindicato-patronal (“mesas de diálogo”) con FEASIES como asesor jurídico de los sindicatos de industria; el representante de la Fábrica responde que el procedimiento interno permite hasta dos representantes de cada sindicato.
- Acerca de la solicitud de entregar copias de las políticas de la Fábrica a los trabajadores, el representante de la Fábrica afirma que las políticas sí se entregan durante la inducción y se publican en el lugar de trabajo.
- Acerca del despido de tres dirigentes sindicales, el representante legal y el asesor jurídico de la Fábrica de negaron a abordar el tema alegando que la federación sindical no puede representar al sindicato de industria

El miércoles, 22 de marzo del 2023, la “Trabajadora B” fue citada en *Westtex Apparel* y lo hizo acompañada del Secretario General del sindicato SITTEX. Durante esta reunión, se reporta que se le solicitó firmar la renuncia voluntaria y pago de indemnización, a lo cual se negó y expresó su deseo de ser reinstalada y recibir el pago del salario retroactivo.

La “Trabajadora B” cuenta con credencial de dirigente sindical emitida el 14 de febrero del 2023, número 185 como Secretaria de Cultura Sindical y Desarrollo/Formación, válida del 22 de septiembre del 2022 al 4 de septiembre del 2023.

El 23 de marzo del 2023, la “Trabajadora A” fue citada en *Westtex Apparel* y lo hizo en compañía del inspector del Ministerio de Trabajo quien verificó el caso y señaló en el Acta de la Inspección Especial

de Trabajo (MTPS) Número 01559-TE-01-2023, que el empleador deberá reinstalar a la trabajadora a más tardar el 29 de marzo ya que el despido violaba el Art. 248 del Código de Trabajo. La “Trabajadora A” tiene credencial de dirigente sindical con número 5148, emitida el 22 de septiembre del 2021; válida para el periodo del 27 de junio del 2021 al 11 de junio del 2022, que indica que a la fecha de los eventos estaba cubierta en el año posterior establecido por el Código de Trabajo.

La “Trabajadora A” fue reinstalada el 29 de marzo, sin embargo, no ha recibido el pago retroactivo para los periodos de pago del 6 de enero al 29 de marzo.<sup>12</sup>

Ese mismo día, la “Trabajadora B” llegó a la Fábrica en compañía de un inspector del Ministerio de Trabajo, en el Acta de la Inspección Especial de Trabajo (MTPS) Número 03487-10-00-2023-E4C del 29 de marzo del 2023, el inspector concluyó que la trabajadora había sido despedida en violación del Art. 248 del Código de Trabajo, recomendando la reinstalación y el pago retroactivo de los salarios caídos. Cabe mencionar que, en ambas Actas de Inspección, la Jefa de Recursos Humanos de la Fábrica se negó a firmar como muestra de desacuerdo.

El asesor jurídico de la Fábrica posteriormente reportó que la “Trabajadora B” sería reinstalada conforme al Acta de la Inspección, y recibiría su pago como indica el documento. Declaró que la Fábrica está comprometida con cumplir con los requerimientos legales. (Actualización tras la visita *in situ*: la “Trabajadora B” fue reinstalada en su antigua posición de trabajo el 13 de abril del 2023).

La Jefa de Recursos Humanos de la Fábrica asegura que no tenían acceso a las credenciales de la dirigente sindical a la fecha del despido, y no podían comprobar adecuadamente que eran representantes sindicales. Esto contradice la primera afirmación, que las trabajadoras no habían sido despedidas que en realidad habían abandonado sus trabajos.

La credencial de dirigente sindical de la “Trabajadora B” no había sido emitida a la fecha del despido, en su lugar, el Ministerio de Trabajo emitió un Certificado del registro de la junta directiva del sindicato SITTEX, emitida el 29 de noviembre del 2022, que indicaba la función de la “Trabajadora B”. La credencial número 185 se emitió el 14 de febrero del 2023, válida para el periodo del 22 de septiembre del 2022 al 4 de septiembre del 2023. La asesora jurídica de la Fábrica, declara que la Fábrica está plenamente accesible para abordar cualquier problema y que los trabajadores debieron acudir inmediatamente al Ministerio de Trabajo en enero y no esperar hasta finales de marzo; lo que se considera una falta de transparencia. En este sentido, ha solicitado al sindicato y a la federación de

---

<sup>12</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, FOA.6 Los trabajadores que han sido despedidos injustamente, descendidos o han sufrido alguna pérdida de derechos o privilegios en el trabajo debido a algún acto de discriminación sindical, sujeto a las leyes nacionales, tendrán derecho a la restauración de los derechos y privilegios perdidos, incluyendo la reinstalación y pago retroactivo de salarios, si así lo desean.

sindicatos permanecer transparentes y abordar los problemas oportunamente y a través de las vías legales pertinentes.

Estas tres trabajadoras tenían derecho al fuero sindical o protección legal de dirigente sindical a la fecha del despido y no debieron ser considerados para terminación, salvo que se iniciara el debido proceso ante la autoridad laboral previamente.<sup>13</sup>

### **Casos adicionales de terminaciones de dirigentes sindicales**

El antiguo trabajador “Trabajador D” fue despedido cuando estaba cubierto por la protección legal como dirigente sindical e inició un proceso legal ante el tribunal de lo laboral; obtuvo una sentencia favorable el 28 de octubre del 2022. En la sentencia, del expediente número 6468-JIT-18-2021, se le solicita a la Fábrica reinstalarlo en su anterior posición laboral y pagarle los salarios retroactivos. La Fábrica decidió apelar la sentencia.

De igual manera, un trabajador identificado como “Trabajador E”, inició un proceso legal en contra de la Fábrica con el Expediente número F-06433-21-LBIO-1LB1; el tribunal laboral emitió una sentencia favorable el 20 de diciembre del 2022. Se le ordenó a la Fábrica reinstalarlo en su antigua posición laboral y pagarle los salarios retroactivos. La Fábrica decidió apelar la sentencia.

La Asesora Jurídica de la Fábrica indica que continuarán con el proceso legal en estos casos, a la espera de los resultados del proceso de apelación.

Dada la información presentada, se observa que, en los cinco casos, los trabajadores contaban con el derecho a la protección legal como dirigente sindical, y las terminaciones sugieren una forma de prácticas de discriminación antisindical.<sup>14</sup>

### **Relaciones Industriales: Fábrica - Sindicatos**

#### *Políticas y Procedimientos sobre las Relaciones Industriales*

La Fábrica ha desarrollado una política de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva, octubre del 2021, Revisión 2 y un Procedimiento de Libertad de Asociación, octubre del 2021, Revisión 2; dichos documentos describen que la Fábrica reconoce el derecho de los trabajadores a asociarse

---

<sup>13</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, FOA.7 Los empleadores cumplirán con todas las disposiciones relevantes cuando las leyes nacionales dan protección especial a los trabajadores y representantes de los trabajadores que participan en una actividad sindical en particular (como la formación de un sindicato) o representantes de los trabajadores con un estado en particular (como los fundadores de un sindicato o los funcionarios actuales del sindicato).

<sup>14</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, FOA.5.1 Los empleadores no cometerán actos de discriminación anti-sindical o represalias, es decir, no tomarán decisiones sobre el empleo que afecten negativamente a los trabajadores basadas únicamente o en parte en la membresía o participación del trabajador en actividad sindical, incluyendo la formación de un sindicato, empleo anterior en plantas sindicalizadas, participación en el proceso de negociación colectiva o participación en una huelga legal.

libremente, conforme al Código de Trabajo de la República de El Salvador, Art. 204, y permite la formación de sindicatos y participación de los trabajadores en actividades sindicales y la negociación colectiva, y prohíbe cualquier forma de discriminación basada en la actividad sindical. Además, articula la disposición de la Gerencia General y Oficina de Recursos Humanos a atender, razonar y negociar cualquier preocupación de los trabajadores.

No existe un reconocimiento documentado de los sindicatos presentes en la Fábrica y no están documentados los sistemas establecidos en términos de los protocolos disponibles para la comunicación, su frecuencia, procesos de resolución de conflictos. Durante el 2022, la Fábrica y sindicatos comenzaron a mantener reuniones periódicas, un tema que será detallado en la siguiente sección.

#### *Reuniones Fábrica - Sindicato*

El 15 de noviembre del 2021, se emitió un memorándum invitando a los representantes de los trabajadores a participar en reuniones en “mesas de diálogo”, con la participación de hasta dos representantes de cada sindicato. Se les solicitó a los representantes presentar por escrito los temas a discutir con tres días de anticipación. Este memorándum invitaba a tres sindicatos.

La primera de estas reuniones se llevó a cabo el 3 de diciembre del 2021, Minuta de Reunión Número 1/2021. Esta fue seguida por reuniones el 4 de febrero del 2022, 25 de julio del 2022 y 11 de noviembre del 2022. Siendo esta la última reunión. No se realizó reunión en febrero del 2023 (a pesar de que está estaba programada). No se documentaron motivos para la falta de la reunión y no se inició un proceso para programarla nuevamente.

Las minutas de las reuniones incluyen un resumen de los puntos revisados y detalla compromisos de los sindicatos, como

- Mejorar el compromiso de los trabajadores con la calidad,
- Respetar los requerimientos del reglamento interno como restringir el uso de teléfono celular durante horas de trabajo,
- No participar en actividades de ventas y,
- No retirarse antes de la hora de almuerzo o de la hora de salida.

Los temas abordados en las reuniones abarcan las siguientes preocupaciones/peticiones:

- Pago anual de indemnización (liquidación anual), a lo cual la Fábrica respondió que evaluarán su viabilidad.

- Vacaciones anuales en el mismo periodo para todos los trabajadores, la administración está evaluando la posibilidad, pero indica que presenta un reto para efectos de planeación de la producción.
- Revisar la ventilación en el edificio de costura para mejorar la condición térmica; a lo cual la administración respondió que están evaluando la inversión necesaria para hacer las mejoras.

Las “mesas de diálogo” no han sido un sistema efectivo de comunicación; ambas partes tienen quejas sobre la implementación del proceso. Los sindicatos no están de acuerdo con el enfoque de la Fábrica de no hacer planes de implementación y algunos miembros se niegan a firmar las minutas; la administración de la Fábrica se queja de que los miembros de los sindicatos no presentan otros temas relevantes y solo se han enfocado en esos puntos, además de que los compromisos adquiridos, anteriormente mencionados, no se han implementado particularmente, el uso de celulares y la salida antes de la hora de almuerzo y al final de la jornada.

Los miembros de los sindicatos de industria tienen permitido por ley solicitar permisos para asistir a las actividades del sindicato, y para este fin, los trabajadores solicitan al departamento de RRHH que acepten la solicitud de ausencia. En la práctica, a los dirigentes sindicales se les solicita presentar esta solicitud con dos o tres días de anticipación; sin embargo, este proceso no está incluido en la Política y Procedimiento de Permisos y Ausencias, octubre de 2021, Revisión 2. Este procedimiento cubre otros tipos de permiso como:

- Permiso de paternidad
- Defunción o enfermedad grave de miembros de la familia
- Ausencia debido a violencia, procedimientos de gobierno
- Ausencia debido a accidente o enfermedad

No hay mención de ausencia debido a actividades sindicales para los dirigentes sindicales.

Existen acusaciones de que los dirigentes sindicales han enfrentado dificultades en el pasado para obtener dichos permisos y ha sido poco claro cuáles son los pasos para solicitarlos, ya que han cambiado un par de veces. La denegación de dichos permisos es visto como una forma de prácticas de intimidación en contra de los sindicatos, y este proceso puede mejorar.<sup>15</sup>

Durante las entrevistas generales con trabajadores, se observa que existe una gran desinformación entre los trabajadores acerca de su derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, sobre

---

<sup>15</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, FOA.4.1 Los empleadores no usarán forma alguna de violencia física o psicológica, amenazas, intimidación, represalias, acoso o abuso contra los representantes sindicales y trabajadores que buscan formar, están en proceso de formar o se han unido a una organización de su elección.

qué son los sindicatos y cuál es su función, cuáles son los derechos y obligaciones de sus miembros y las obligaciones de los empleadores con respecto a la actividad sindical.

Se ha facilitado capacitación acerca de las políticas de la Fábrica, que incluye la Política de Libertad de Asociación, sin embargo, esta capacitación ha sido inefectiva. Existe la percepción de que los trabajadores no deben acercarse a los dirigentes sindicales ya que pueden tener problemas o que de alguna manera estos trabajadores están en conflicto con la administración y que para permanecer libre de conflictos y con empleo estable, los trabajadores deben evitar participar en dichas actividades.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.1.2 Los empleadores asignarán la responsabilidad de la administración de recursos humanos a un miembro o miembros del personal claramente definido y adecuadamente calificado y asegurarán que los trabajadores de todos los niveles reciban comunicación y entrenamiento sobre las políticas y procedimientos existentes o cualquier revisión.

Evaluación de la Queja: (c) la implementación del pago de los primeros tres días de incapacidad médica.

### **Acerca de la estructura de compensación y beneficios de la Fábrica**

La Fábrica ha elaborado una Política de Compensación y Beneficios, octubre 2021, Revisión 2 y un Procedimiento de Compensación y Beneficios, octubre de 2021. Estos documentos explican que la Fábrica pagará a los trabajadores quincenalmente en viernes, por medio de depósito directo. Se les entrega a los trabajadores un recibo que detalla los ingresos y las deducciones e indica el número de días regulares de trabajo, salario base, pago de incapacidad, horas extraordinarias, pago de horas extraordinarias, bono de producción, pago de aguinaldo y vacaciones, así como las deducciones como el seguro social, fondo de pensión, impuestos, préstamo/avance de salario.

La política establece que la Fábrica garantiza a los trabajadores sus respectivos salarios establecido por el Código de Trabajo, Artículos 144 y 148, y cubrirá el pago de los beneficios legales como vacación, aguinaldo, indemnización por renuncia voluntaria, pago de bonos y cualquier otro derecho adquirido por medio de la relación laboral.

Este procedimiento incluye un ejemplo del recibo de nómina entregado a los trabajadores y describe los pasos para registrar a un nuevo trabajador en el sistema de nómina y sistema bancario. A los trabajadores de producción se les paga un salario base de USD\$11.81 por día, en cumplimiento con el salario mínimo legal vigente. Los bonos de producción se califican en base a tres diferentes metas diarias, A, B, y C y la compensación es de USD\$1.50, USD\$2.50 y USD\$4.00 respectivamente. Alternativamente, los trabajadores pueden partir cuando cumplan la meta diaria en lugar de quedarse y recibir pago de bonos mayores, se observaron algunos casos de trabajadores en esta opción, salen de la Fábrica a alrededor de las 2:00 pm después de cumplir la cuota diaria.

### **Acerca del pago de los tres días de incapacidad médica**

La Fábrica inició con el pago de los tres días de incapacidad médica en marzo del 2022, según reporta la Jefa de Recursos Humanos, para alinearse con el requerimiento de la FLA y los clientes afiliados a la FLA.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> La FLA ha determinado que los empleadores son responsables del pago de las incapacidades médicas de tres días o menores debido a enfermedades comunes. Ver el Comunicado de la FLA [aquí](#).



Durante la entrevista con la Jefa de Recursos Humanos, ella expresó que todos los casos de incapacidad médica emitidos por el sistema de seguro social han sido pagados por el empleador, sin restricción desde marzo del 2022. Los registros de nómina y horas trabajadas revisadas incluyen los siguientes periodos: 4 al 17 de julio del 2022, 24 de octubre al 6 de noviembre del 2022, 16 al 29 de enero del 2023, 30 de enero al 12 de febrero del 2023 y 27 de febrero al 12 de marzo del 2023.

En estos periodos de pago, en promedio, se observa que la Fábrica paga entre 220 a 560 días de incapacidad médica al 75% de salario diario cada periodo de pago.

Los trabajadores entrevistados reportan que la Fábrica actualmente paga el 75% del salario regular para las incapacidades médicas y lo ha estado haciendo desde marzo del 2022. No hay reportes de problemas por la falta de pago.

En los periodos de pago antes mencionados, las incapacidades médicas se observan correctamente calculadas y pagadas. En la mayoría de las instancias la incapacidad es para dos o tres días, también existen casos en los que se paga más de una incapacidad de tres días en el mismo periodo de pago.

Durante el proceso de entrevistas con las partes interesadas externas, la investigadora fue notificada de instancias en las que la Fábrica no pagó la incapacidad médica de tres días. Los registros de las incapacidades emitidas por el Instituto de Seguro Social Salvadoreño se pusieron a su disposición para su revisión.

El Encargado de Nóminas facilitó el proceso de revisión de pago de incapacidad médica, mediante el programa informático de la Fábrica; aquí se guardan los registros de horas, cálculos de pago y desglose de los pagos. Un proceso de revisión cruzada permitió verificar que, en 19 de los 29 casos revisados, la incapacidad médica no había sido pagada, en 3 de los 29 casos el pago había sido efectuado parcialmente y en 7 de los 29 casos el pago había sido efectuado correctamente.<sup>18</sup>

Los trabajadores afectados por esta falta de pago son ocho personas en total, cuatro de ellos abarcan la mayoría de las incapacidades médicas. Entre estos cuatro trabajadores, existen entre cinco y siete incapacidades sin pagar, de los meses de junio del 2022 a enero del 2023.<sup>19</sup>

No está claro si estos trabajadores han sido injustamente afectados debido a sus condiciones médicas, por su afiliación sindical o por otras circunstancias.

El Encargado de Nómina reporta que en algunas ocasiones los trabajadores no entregan la incapacidad hasta días después, cuando ya se ha completado el cálculo de la nómina y no puede incluirla a tiempo para ser compensada, no existe un método para corregir esta situación en periodos de nómina posteriores.

---

<sup>18</sup> Código de Trabajo de la República de El Salvador, Art. 307

<sup>19</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, C.21.1 Los empleadores deberán proporcionar toda prestación obligada por ley, incluyendo días festivos, permisos, bonos, liquidaciones y pagos del 13<sup>º</sup> mes a todos los trabajadores elegibles dentro del periodo de tiempo establecido por ley.

## Evaluación de la Queja: (d) Cumplimiento de la Fábrica a las normas de no-discriminación.

El Querellante afirma que algunos trabajadores han sido discriminados por la Administración de la Fábrica y los supervisores en base a su orientación sexual o identidad de género. La Fábrica está limitando la expresión de género de los trabajadores, principalmente en el caso de mujeres trans, y los representantes de la Fábrica han amenazado a estos trabajadores con acción disciplinaria si no se visten como “hombres heterosexuales”.

Con respecto a la no discriminación, la Fábrica ha desarrollado una Política de No Discriminación, con fecha de octubre 2021, Revisión 2. Esta política establece que el empleador no hará distinción, exclusión o preferencia por medio de oportunidades de empleo que no sea por criterios objetivos de trabajo y alineados a los requerimientos legales. Describe que, durante la contratación, pago, promoción, disciplina y terminación de empleo, las decisiones no serán influenciadas por el género, raza, estado civil, estado de embarazo, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, nacionalidad, grupo social, grupo étnico, creencia religiosa, opinión política y prohíbe las pruebas de VIH y embarazo.

El Procedimiento acerca de la Prohibición de la Discriminación, octubre 2021, Revisión 2, describe que el empleador realizará sus actividades conforme al Código de Trabajo y Convención 111 de la OIT y no discriminará, describiendo con más detalle el proceso de selección para contratar trabajadores y describiendo las restricciones sobre pruebas de salud y consideraciones de salud para trabajadoras embarazadas. También plantea que, en casos de reportes de discriminación, dichas denuncias deben ser investigadas por el departamento de Recursos Humanos. No incluye más detalles acerca del proceso de investigación y cierre de la investigación.

La Fábrica ha elaborado un Procedimiento para Quejas y Sugerencias, octubre 2021, Revisión 2. Este documento señala que la Fábrica instaló buzones de sugerencias para que los trabajadores reporten cualquier problema y aborda la política de puertas abiertas de la Fábrica. Cabe mencionar que los buzones de sugerencia están en los baños del edificio de costura, ayudando con la naturaleza de confidencialidad del sistema; sin embargo, en el edificio de corte, el buzón de sugerencias se encuentra en la entrada principal donde la confidencialidad no puede ser garantizada.

El sistema de buzón de sugerencias ha mostrado ser inefectivo, durante el 2022 hasta marzo del 2023, solo existen tres registros de uso del buzón de sugerencias para una fuerza laboral de 843 trabajadores. Parece estar subutilizado. La administración de la Fábrica mantiene una bitácora, en la cual se registran las quejas, sin embargo, la mayoría del contenido de la bitácora son las interacciones de trabajadores solicitando permisos de ausencia o solicitando avances de salario al Departamento de Recursos Humanos.

La percepción general del sistema de quejas de la Fábrica de los trabajadores es que el buzón de sugerencias no es práctico; ya que no se abordan las quejas; es mejor ir directamente al Departamento de Recursos Humanos. Sin embargo, existe una falta de confianza en la política de puertas abiertas ya que no se registran las quejas y existe la percepción de que estas quejas serán desechadas por el Departamento de Recursos Humanos, particularmente cuando reporten problemas con un supervisor, ya que se entiende que los supervisores y Departamento de Recursos Humanos están coludidos.<sup>20</sup>

En el proceso de revisión de documentos de las reuniones administración-sindicato, en la Minuta 3/2022, con fecha del 25 de julio del 2022; se presenta una queja con respecto a un miembro de la comunidad LGBTQ+, aunque la queja se aborda en el registro y se menciona que el Departamento de RRHH entrevistará al trabajador para entender la situación, no existe una investigación ni proceso de resolución documentado.<sup>21</sup>

El Reglamento Interno cuenta con reglas y acciones disciplinarias establecidas para el lugar de trabajo; en la sección de reglas existe una explicación de la expectativa de vestimenta y restricciones acerca de la vestimenta. Esto también se aborda en la presentación de *Power Point* de la Inducción; las descripciones están desglosadas por género. Por ejemplo, cabello recogido para mujeres, prohíbe utilizar aretes largos, prohíbe el uso de camisetas sin manga para los hombres, cabello corto para hombre, etc. Durante el proceso de revisión de la presentación de Power Point, la Jefa de Recursos Humanos hizo ajustes a la presentación reconociendo que el lenguaje debe reflejar las precauciones de seguridad y estos requisitos no deben estar basados en sexo o expresión de género.

Durante las entrevistas con trabajadores, se corroboró que se utilizan términos despectivos hacia los trabajadores con diferente orientación sexual o expresión de género. Supuestamente, el comportamiento ocurre con las personas de autoridad, Gerencia de RRHH, supervisores y también con compañeros de trabajo. En el 35% de los trabajadores entrevistados, parece haber un prejuicio y conceptos erróneos sobre las personas de la comunidad LGBTQ+. Se realizó la capacitación sobre el contenido de la política de no discriminación; sin embargo, parece ser insuficiente ya que existe la percepción de que cualquier expresión no heteronormativa debe suprimirse, ya que no se ajusta a las prácticas culturalmente adecuadas.<sup>22</sup> El empleador tiene una oportunidad de hacer un esfuerzo adicional para proveer un ambiente laboral seguro para todos los trabajadores, libre de acoso y de discriminación.

---

<sup>20</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.17.2 Habrá un mecanismo que permita a los trabajadores reportar acoso y quejas confidencialmente, incluyendo cualquier preocupación o problema que puedan estar experimentando sobre los pagos que se les debe por ley durante el proceso de recorte de personal.

<sup>21</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.17.5 Los empleadores adoptarán procedimientos para rastrear el número, tipos, tiempo y resolución de los reclamos, y para comunicar la resolución de los reclamos a la fuerza laboral.

<sup>22</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ND 14.1 Los empleadores no deberán imponer restricciones discriminatorias sobre el vestir y apariencia de sus trabajadores.

El sistema disciplinario de la Fábrica es progresivo por naturaleza y se documenta en los expedientes de los trabajadores. Las acciones disciplinarias se describen en el material de capacitación de inducción, clasificadas como sigue: no severas, severas, muy severas. Y las acciones disciplinarias varían desde amonestación verbal, amonestación escrita, suspensiones y terminación del contrato de trabajo.

Las amonestaciones por escrito se archivan en los expedientes de los trabajadores; sin embargo, en promedio solo 1 de cada 10 es firmada por los trabajadores. Según lo reporta la administración, los trabajadores se niegan a firmar como una muestra de desacuerdo.<sup>23</sup> En algunos registros de amonestaciones existe un espacio al reverso de la hoja para que los trabajadores incluyan sus comentarios; en ningún caso se observa que este espacio se utilice. Además, como está establecido después de la descripción de la infracción y las firmas (trabajador, supervisor, Departamento de RRHH y testigo), no parece aportar al documento como un proceso real de apelación.<sup>24</sup> El procedimiento de acción disciplinaria no incluye pasos que permitan un proceso de apelación y que permita a los trabajadores contar con un testigo independiente de su elección; en su lugar, usualmente es otra persona de la oficina de Recursos Humanos, si los trabajadores no están afiliados a un sindicato.<sup>25</sup> Aunque los registros de disciplina se mantienen en el expediente, los trabajadores no reciben copias cuando se les aplica una acción disciplinaria en su contra.<sup>26</sup>

En el caso de los trabajadores que han recibido un mal trato a causa de pertenecer a la comunidad LGBTIQ+ no existe una investigación documentada y cerrada, y no se ha tomado acción disciplinaria en contra de los agresores.

---

<sup>23</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.18.3.3 Los trabajadores firmarán todos los registros de la acción disciplinaria en su contra.

<sup>24</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.18.3.2 Los trabajadores tendrán el derecho a participar y ser escuchados en cualquier procedimiento disciplinario en su contra.

<sup>25</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.18.4 El sistema disciplinario deberá incluir a un testigo imparcial cuando son impuestas y durante el proceso de apelación.

<sup>26</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.18.3.1 Se informará a los trabajadores por escrito cuando se ha iniciado un procedimiento disciplinario en su contra.

## Preocupaciones adicionales

---

La Fábrica ha elaborado una serie de políticas y procedimientos que sirven de marco para el sistema de gestión del cumplimiento de la normativa, la mayoría de estos documentos fueron actualizados por última vez en el 2021, y no existe un proceso de revisión para garantizar que estos documentos y su implementación se actualicen anualmente con el fin de mantenerse al día con los cambios más recientes en los requisitos y la legislación aplicable.<sup>27</sup>

Se ha realizado un esfuerzo para mantener un plan de capacitación anual que garantice que los trabajadores reciban cursos de actualización sobre las políticas y procedimientos de la Fábrica, y los trabajadores recién contratados reciben una capacitación de inducción que cubre dichos temas; sin embargo, no se les entrega documentación por escrito sobre el contenido cubierto en la capacitación.<sup>28</sup>

### Acusaciones de acoso y abuso verbal

La Fábrica ha desarrollado una Política sobre la Prohibición del Acoso y Abuso, octubre 2021, Revisión 2. Este documento expone los requisitos legales de la Fábrica acerca de garantizar el trato justo y respetuoso de los trabajadores sin distinción. Se ha impartido formación sobre este tema a todos los trabajadores y otra a los supervisores.

A pesar del esfuerzo, el 50% de los entrevistados reportan haber experimentado u observado a los supervisores gritando a los trabajadores y a los supervisores superiores gritar a los supervisores. Este abuso verbal incluye expresiones humillantes que se hacen frente a los compañeros de trabajo, y que incluyen “no vales nada”, “no puedes hacer nada bien”, entre otras formas de lenguaje degradante e insultante.<sup>29</sup>

El abuso verbal y acoso hacia los trabajadores también se reporta en el Reporte de Riesgo Psicosocial, realizado por un experto independiente en mayo del 2022. La Fábrica ha dado capacitación en competencias interpersonales para los supervisores después de tener conocimiento

---

<sup>27</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.1.3 Los empleadores implementarán un proceso de revisión anual con las aportaciones de los trabajadores en todas las políticas, procedimientos y su implementación para garantizar que cumplan con los requerimientos legales y el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA.

<sup>28</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.3.3 Los trabajadores recibirán documentación por escrito que sustente todos los puntos cubiertos en los informes de orientación.

<sup>29</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, H/A.5 Los empleadores no usarán forma alguna de violencia verbal, incluyendo gritar, o hacer uso de lenguaje amenazante, degradante u ofensivo, como medio para mantener la disciplina laboral.

de esta situación. No se implementaron acciones de seguimiento adicionales referente a esta situación, y se reporta que el mal trato continua.

No existe evidencia de que la administración haya disciplinado a los supervisores que incurren en este comportamiento, y no existen pruebas de que la dirección se esfuerce por conocer con más detalle la magnitud de las quejas de los trabajadores solicitando directamente su opinión o solicitarla a través de sus representantes acerca de este tema.<sup>30</sup>

### Sala de Lactancia

La Fábrica ha delimitado un rincón en la oficina de Recursos Humanos para que las madres lactantes puedan extraer la leche materna, sin embargo, este espacio no ofrece suficiente privacidad ya que está dentro de la oficina de RRHH, contiguo al escritorio de uno de los empleados masculinos en la oficina. La cortina no ofrece suficiente privacidad, el espacio es limitado y no tiene espacio para más de una silla, no cuenta con una superficie limpia para manipular los instrumentos requeridos y no cuenta con agua potable para mantener el área limpia, y parece no ser utilizado.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, H/A.11 Los empleadores tendrán un sistema para disciplinar a los supervisores, gerentes o trabajadores que cometen violencia, acoso o abuso, físico, sexual, psicológico o verbal, por medio de medidas como terapia obligatoria, avisos, descenso y terminaciones, o una combinación de ellas, sin importar si dicha acción tenía la intención de mantener la disciplina laboral con el objeto de prevenir la recurrencia de violencia y acoso y facilitar su reintegración al trabajo, cuando aplique.

<sup>31</sup> Ley de Promoción, Protección y Apoyo a Lactancia Materna Los patronos tienen la obligación de establecer un espacio higiénico, dentro del centro de trabajo, para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna.

## Conclusiones

---

### **Sistemas de Gestión**

La Fábrica ha desarrollado políticas y procedimientos para el marco de su sistema de gestión de cumplimiento; sin embargo, no existe un sistema para que estos documentos y su aplicación se revisen anualmente con el fin de garantizar su adecuación a los requisitos legales y de los clientes. Aunque los trabajadores reciben capacitación al ser contratados acerca de las políticas y procedimientos, no reciben información por escrito que respalde esta información.

### **Reducción de Personal**

Se llevó a cabo un proceso de reducción de personal en enero del 2023, a través del cual se identificaron las siguientes áreas de mejora en las prácticas de la Fábrica:

- Los representantes de los trabajadores no fueron consultados antes de tomar la decisión final.
- No existe un proceso documentado sistematizado y claro para evaluar el desempeño de los trabajadores y seleccionarlos para el procedimiento de recorte; que considere a los grupos protegidos.
- Una vez que se tomó la decisión de terminar los contratos, no se elaboró un plan de terminación y la Fábrica no abrió canales de comunicación para que los trabajadores planteen sus preguntas y den retroalimentación.
- Se han observado problemas de registro en el listado/nómina de despidos, ya que la Fábrica mantiene más de una fuente de información; renuncias voluntarias identificadas como terminaciones sin causa justa. No se observaron problemas acerca del cálculo y pago de la indemnización.
- Los procedimientos por escrito no incluyen detalles acerca del cálculo de la indemnización.
- El recibo de la indemnización, que se requiere para que los trabajadores firmen la aceptación del pago, incluye texto en el cual se renuncia al derecho a demandar a la Fábrica por cualquier violación de derechos laborales.
- No existe un canal confidencial de quejas disponible para que los trabajadores recortados presenten sus problemas acerca del pago adeudado durante la reducción de personal.
- 

### **Libertad de Asociación y Negociación Colectiva**

#### *Despido de dirigentes sindicales*

La Fábrica despidió a tres trabajadores en enero del 2023 que contaban con la protección por ser dirigentes sindicales; dos han sido reinstalados a sus anteriores posiciones de trabajo. La tercera aún no ha sido reinstalada. Ninguna ha recibido el pago del salario retroactivo desde su terminación.

Otros dos dirigentes sindicales fueron despedidos en el 2021 y a pesar de tener una sentencia favorable del tribunal, la Fábrica se ha negado a reinstalarlos y decidió apelar la sentencia. Esto apunta a una falta de disposición de la Fábrica para evaluar oportunamente y dialogar con los sindicatos y partes afectadas y sugiere actividad y prácticas antisindicales.

### *Relaciones Industriales*

Reuniones bipartitas sindicato-empleador se realizaron durante el 2022, la última no se llevó a cabo y no se programó nuevamente. Solo tres de los seis sindicatos presentes en la Fábrica son citados a las reuniones, y la administración no los reconoce.

La Fábrica no ha establecido una estructura para un diálogo constructivo y proceso de resolución de conflictos con los sindicatos presentes en la Fábrica. Los obstáculos para que los dirigentes soliciten permisos de ausencia se puede percibir como un obstáculo y medida para que los dirigentes sindicales puedan desempeñar sus actividades relacionadas al sindicato. Además, a los dirigentes sindicales no se les ha facilitado un área para el adecuado ejercicio de sus funciones.<sup>32</sup>

Se les ha dado capacitación a los trabajadores acerca de la Política y Procedimiento de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva, esta capacitación no ha sido efectiva, ya que los trabajadores aún tienen ideas erróneas y desconocen qué es un sindicato, sus derechos y deberes y cómo esto les afecta.

### **Compensación de la Incapacidad Médica**

La Fábrica no ha pagado consistentemente los primeros tres días de la incapacidad médica emitida por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social. En la mayoría de los casos, sí se paga, pero se observaron casos en las que no se otorgó el pago.

### **Discriminación**

Las prácticas discriminatorias han afectado a los trabajadores de la comunidad LGBTIQ+ al ser sujetos a términos verbales despectivos sobre su aspecto físico y su conducta. No se han aplicado medidas correctivas para detener y prevenir este comportamiento.

---

<sup>32</sup> Código de Conducta y Norma de Cumplimiento de la FLA, FOA.15 Los representantes de los trabajadores tendrán las instalaciones necesarias por el ejercicio adecuado de sus funciones, incluyendo el acceso a los lugares de trabajo.



### **Mecanismos de Quejas**

El sistema de quejas – buzón de sugerencias – existente no garantiza la confidencialidad en el edificio de corte, además, este sistema no ha mostrado ser efectivo para recibir las quejas de los trabajadores, no existe un sistema funcional para obtener la retroalimentación y participación de los trabajadores. No existen registros que demuestren que la Fábrica está investigando y cerrando los casos de quejas presentadas por los trabajadores, no se les da seguimiento a las quejas hasta su resolución.

### **Sistema de Disciplina**

Las acciones de disciplina llevadas a cabo en la Fábrica no se entregan por escrito a los trabajadores cuando se les inicia un proceso en su contra, no hay un testigo independiente seleccionado por el trabajador y no existe el proceso de apelación. Esto conduce a que los trabajadores no confíen en la imparcialidad del sistema de disciplina y como consecuencia se niegan a firmar los registros de la acción disciplinaria.

### **Abuso Verbal**

Se ha identificado el abuso verbal a través de una evaluación imparcial de un tercero y se ha reportado por los trabajadores en las entrevistas de esta investigación, aunque se ha capacitado a supervisores acerca del trato correcto y respeto a los trabajadores, no se han impartido acciones de disciplina o medidas de seguimiento para garantizar que esta práctica no continúe.

### **Sala de Lactancia**

La Fábrica ha adecuado un área para la lactancia; sin embargo, no cumple con los requisitos de privacidad y sanitarios.

# Recomendaciones

---

## Recomendaciones para la Fábrica

### Sistemas de Gestión

- Implementar un proceso de revisión anual con la aportación de los trabajadores de todas las políticas, procedimientos y su implementación para garantizar que cumplan con los requerimientos legales y el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA.
- Considerar agregar al equipo administrativo un especialista/profesional de cumplimiento para seguir apoyando y aplicando iniciativas que ajusten las prácticas de la empresa a la legislación aplicable y a las normas internacionales sobre cumplimiento social.
- Complementar el contenido sobre la política/procedimiento de reducción de personal para que incluya:
  - Consulta con los representantes de los trabajadores previo a la toma de la decisión final.
  - Directrices para elaborar un plan de reducción de personal destinado a mitigar las repercusiones negativas sobre los trabajadores y sus comunidades.
  - Reconocer a los grupos legalmente protegidos.
  - Formato para comunicar dicho plan a los trabajadores y sus representantes y permitir canales de comunicación para que los trabajadores realicen sus preguntas y den retroalimentación.
  - Describir el proceso de cálculo de pago de indemnización, dependiendo del tipo de terminación de contrato.
  - Detallar qué registros se crean para documentar la correcta implementación de la reducción de personal/terminación por la Fábrica.
  - Cambiar el texto en el recibo del pago de la indemnización, y en cualquier otro formato en el que los trabajadores firmen una renuncia a sus derechos para poder acceder al pago de la indemnización.
- Complementar el contenido de la política/procedimiento de quejas para incluir:
  - Características y disponibilidad de los canales de quejas.
  - Describir el proceso de investigación y el equipo/comité que supervisará este proceso.
  - Elaborar un formato para dar seguimiento y su estado.
  - Describir los canales de quejas disponibles para que los trabajadores reporten sus preocupaciones o problemas relacionados a la terminación y pago de indemnización.
- Elaborar un proceso sistematizado de evaluación de desempeño, garantizar su objetividad, relevancia y equidad en su aplicación.
- Complementar el contenido del procedimiento de permisos para incluir:

- ▶ Pasos para que los dirigentes sindicales soliciten un permiso de ausencia.
- Complementar el contenido de la política/procedimiento de libertad de asociación y negociación colectiva para incluir:
  - ▶ El proceso para identificar y reconocer los sindicatos de industria y sus dirigentes.
  - ▶ El proceso para involucrar y permitir la comunicación y retroalimentación con dirigentes sindicales.
  - ▶ Proceso de resolución de disputas.
  - ▶ Frecuencia y directrices para la implementación de las “Mesas de diálogo”.
  - ▶ Incluir texto sobre el compromiso de alinearse con la no interferencia, neutralidad, y no favorecer a ningún sindicato sobre otro.
  - ▶ Compromiso para abstenerse y no tolerar actos de discriminación, intimidación y actividades en contra de los sindicatos.
- Revisar y actualizar los documentos en los que las restricciones de vestimenta y apariencia no estén basadas únicamente en requisitos de salud y seguridad.
- Impartir formación a los trabajadores sobre los siguientes temas:
  - ▶ Libertad de asociación y negociación colectiva; deberá ser impartida por un experto independiente.
  - ▶ No Discriminación e inclusión.
  - ▶ Sistema de disciplina y proceso de apelación.
- Asegurar que la Jefa de Recursos Humanos y su equipo, que se involucran con los trabajadores en la oficina de RRHH, reciban capacitación sobre:
  - ▶ Libertad de asociación y negociación colectiva, impartida por un tercero independiente experto en la materia.
  - ▶ No discriminación e inclusión.
  - ▶ Resolución de conflictos.
- Impartir formación a los supervisores para mejorar sus habilidades de gestión de personal, incluyendo los siguientes temas:
  - ▶ Libertad de asociación y negociación colectiva, impartida por un tercero independiente experto en la materia
  - ▶ No discriminación e inclusión
  - ▶ Resolución de conflictos
  - ▶ Trato respetuoso de los trabajadores
  - ▶ Sistema de disciplina

- Elaborar un procedimiento de comunicación interna, que describa:
  - ▶ Las formas en las que la Fábrica comunica las políticas y procedimientos.
  - ▶ Que se entregue información por escrito de los temas de capacitación de inducción.
  - ▶ Informar a los trabajadores por escrito que se ha iniciado un proceso en su contra.
  - ▶ Cuáles son los tipos y frecuencia de comunicación a trabajadores: publicación en el lugar de trabajo, reuniones, capacitaciones, presentaciones, boletines, altavoz, etc.
  - ▶ Maneras en las que la Fábrica solicite de manera proactiva la retroalimentación de los trabajadores (por medio de encuestas anónimas, reuniones de dirigentes sindicales, canales confidenciales de queja, política de puertas abiertas, grupos de discusión, reuniones de comité, etc.) y cómo actúa con dicha retroalimentación para abordar los problemas de manera proactiva en el lugar de trabajo.

### **Reducción de personal**

- Reinstalar al dirigente sindical restante despedido en enero del 2023 y pagar retroactivamente los salarios adeudados desde el 6 de enero de 2023 hasta la fecha de la reinstalación a los tres trabajadores.
- Aunque la Fábrica afirma que una de las dirigentes sindicales renunció voluntariamente el 6 de enero, se informa a través de la entrevista con los trabajadores que ella firmó la carta de renuncia en un ambiente de intimidación y coacción, y que no era su voluntad ni su deseo poner fin a la relación laboral. Por esta razón, la recomendación es reinstalarla, así como a las otras dos dirigentes sindicales. El proceso de revisión documental confirmó que los tres trabajadores se encontraban bajo la protección legal para los dirigentes sindicales en el momento del despido.
- En cuanto a los dos dirigentes sindicales despedidos en el 2021 en situación similar, se recomienda su reinstalación y el pago de los salarios retroactivos de acuerdo con las sentencias judiciales dictadas en octubre y diciembre del 2022 respectivamente. Esta recomendación se emite en base a la similitud de circunstancias de estos despidos con los despidos ocurridos en enero del 2023, y al hecho de que se verificó que dichos trabajadores tenían derecho a la protección legal en el momento de su despido.
- Si en el futuro hay que aplicar un proceso de reducción de personal, garantizar que se lleve a cabo conforme a los procedimientos internos y que se mantienen los registros adecuados para demostrar que se ha utilizado un sistema justo para seleccionar a los trabajadores, y que los despidos se clasifican, justifican y pagan correctamente. Todo ello de conformidad con el CdC y las normas de cumplimiento de la FLA que rigen la reducción de personal.

### **Libertad de Asociación y Negociación Colectiva**

- Identificar y reconocer a todos los sindicatos presentes para involucrarlos de manera proactiva.

- Establecer un plan anual para las “mesas de diálogos”. Dar inicio a esas reuniones lo antes posible con la participación de un mediador independiente para facilitar las primeras tres reuniones.
- Documentar adecuadamente la información solicitada por los sindicatos y la respuesta de la Fábrica en cada caso.
- Abstenerse de despedir a dirigentes sindicales, sin el debido proceso legal.

### **Compensación de Incapacidad Médica**

- Implementar un proceso de pago consistente para los primeros tres días de incapacidad médica emitida por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
- Pagar retroactivamente las incapacidades que no se han pagado desde marzo del 2022.

### **Mecanismos de Queja, No Discriminación, Abuso Verbal, Sistema de Disciplina**

- Garantizar que se cuente con canales confidenciales y efectivos accesibles a todos los trabajadores.
- Investigar y dar seguimiento a las quejas hasta su resolución.
- Crear un procedimiento para investigar adecuadamente las quejas, esto puede incluir la creación de un comité si se considera necesario.
- Desarrollar un sistema de rendición de cuentas sobre el mecanismo de quejas.
- Comunicar la conclusión/cierre de las investigaciones a los trabajadores y a sus representantes.
- Disciplinar a los supervisores responsables de malos tratos a los trabajadores.
- Implementar el proceso de apelación y la inclusión del testigo independiente en la aplicación de medidas disciplinarias. Solicitar las firmas de los trabajadores en las amonestaciones escritas, proporcionar copia.

### **Área de Lactancia**

- Mejorar la privacidad y condiciones sanitarias del área para la extracción de leche materna.

### **Recomendaciones para sindicatos**

1. Mantener el compromiso para una relación respetuosa con las partes involucradas en la administración y gestión de la Fábrica.
2. Continuar con el entrenamiento/profesionalización de los dirigentes sindicales con el fin de que cuenten con las herramientas y capacidades para continuar ejerciendo sus funciones.
3. Fomentar la confianza y transparencia en la comunicación con los representantes de la Fábrica. Cuando sea posible, documentar por escrito las solicitudes de información y quejas planteadas a la administración de la Fábrica, solicitar sello de recibido, sello, firma de quien recibe dicha información y fecha de recepción.

## Recomendaciones para los clientes - marcas

1. Colaborar con los distintos clientes/marcas con presencia en la Fábrica para trabajar en iniciativas de cumplimiento que fomenten la mejora de las condiciones del lugar de trabajo en la Fábrica e influyan en el bienestar de los trabajadores.
2. Proveer asistencia técnica durante el proceso de implementación de las acciones correctivas a la Fábrica donde sea necesaria.
3. Verificar, supervisar y validar el progreso de la implementación de planes de acción correctivos y preventivos y su efectividad en la Fábrica.