



**Westtex Apparel (El Salvador)**  
**Reporte Sumario – Mayo 2023**

El 16 de marzo del 2023, *Fair Labor Association* inició el proceso de Queja de Terceros a *Westtex Apparel S.A de C.V.*, ubicada en la Zona Franca San Bartolo, Ilopango, El Salvador, después de que la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (“FEASIES” o “Querellante”), presentara una queja formal ante la FLA.

Las Compañías Participantes de la FLA, *Next Level Apparel* y *'47 Brand*, se suministraban de *Westtex* a la fecha de la presentación de la Queja de Terceros ante la FLA.

FEASIES alegó una serie de violaciones laborales, que de ser corroboradas por la investigación, resultarían en violaciones de las normas laborales locales y del Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA. Los alegatos se refieren principalmente a Libertad de Asociación, Terminación y Reducción de Personal, Compensación, No Discriminación y Relación de Trabajo. En lo particular, la queja alegaba lo siguiente:

- a) *Westtex Apparel* incumplió el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA durante la ejecución de un despido masivo llevado a cabo a principios de enero del 2023, cuando se despidieron a más de cien trabajadores.
- b) La Fábrica despidió ilegalmente a tres dirigentes sindicales del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria del Trabajo Textil (SITTEX) a principios de enero del 2023. Estos trabajadores tenían derecho a la protección del fuero sindical a la fecha de su despido.
- c) La falta de un sistema constructivo de relación obrero-patronal hizo que la Fábrica se opusiera a establecer un espacio regular de diálogo con los responsables sindicales de las seccionales sindicales en la Fábrica: el sindicato SITTEX, el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de Industria Maquiladora, de Comercialización, Servicios y Afines de El Salvador (SITRAIMES), y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir de El Salvador (STIVES). Los tres sindicatos son sindicatos de industria afiliados a la FEASIES.
- d) Desde abril del 2022, existen vacíos e inconsistencias en la implementación del pago para los trabajadores de los primeros tres días de incapacidad médica.
- e) La administración, los supervisores y los trabajadores de la Fábrica incurrieron en prácticas discriminatorias contra los trabajadores del colectivo LGBTIQ+ en base a su identidad de género y orientación sexual.

Ambas Compañías Participantes de la FLA acordaron avanzar el caso al Paso 3 del Proceso de Queja de Terceros y renunciaron a su derecho a realizar su propia investigación interna. Con esta decisión, la FLA contrató a la investigadora independiente, Margarita Estrada, para dirigir la investigación de los alegatos presentados por FEASIES.

La investigadora independiente llevó a cabo una visita *in situ* a la Fábrica del 27 de marzo al 30 de marzo del 2023. El proceso de investigación incluyó la comprobación cruzada de la evidencia recopilada por medio de las entrevistas con trabajadores, administración, y representantes

laborales, revisión de documentos y observaciones en el lugar de trabajo. Las entrevistas se realizaron en el lugar de trabajo, fuera del lugar de trabajo y por medio de llamadas telefónicas. Se realizaron un total de 50 entrevistas con trabajadores, 19 entrevistas con directivos sindicales y finalmente personal clave del equipo gerencial también proporcionó información a la investigadora.

La investigadora identificó actividad sindical de seis sindicatos de industria:

- *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*

El reporte final de la investigadora concluyó que los tres directivos sindicales de SITTEX despedidos en enero del 2023 tenían derecho a la protección del fuero sindical a la fecha de su despido, no debieron ser considerados para despido sin antes cumplir con las reglamentaciones de la autoridad laboral. El despido de estos dirigentes sindicales viola el Artículo 248 del Código de Trabajo de El Salvador y el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA que rigen la Libertad de Asociación.

Previo a la finalización del reporte de la investigación y posterior a la intervención del Ministerio de Trabajo, la Fábrica reinstaló a dos de los dirigentes sindicales de SITTEX despedidos en enero del 2023 – uno fue reinstalado el 29 de marzo y el segundo el 1° de abril del 2023. Sin embargo, ninguno de estos dos trabajadores ha recibido el pago retroactivo correspondiente al periodo desde que la Fábrica terminó los contratos de trabajo hasta la fecha de su reinstalación, como lo recomendó la autoridad laboral.

Durante la recolección de la evidencia, dos casos adicionales referentes al despido ilegal de directivos sindicales fueron informados a la investigadora. Estos trabajadores fueron despedidos en el 2021 cuando contaban con la protección del fuero sindical. Ambos decidieron demandar a la Fábrica ante el Juzgado de lo Laboral y en ambos casos los jueces emitieron sentencia a favor de los trabajadores, ordenando su reinstalación (en octubre y diciembre del 2022 respectivamente). La Fábrica apeló ambas resoluciones judiciales, y a la fecha de la investigación de la Queja de Terceros aún sigue pendiente la decisión final del tribunal de apelaciones. Con respecto a estos casos pendientes, la investigadora llegó a la conclusión de que los dos dirigentes sindicales contaban con la protección del fuero sindical a la fecha de su despido y sugirió que esta ha sido una “forma de prácticas de discriminación en contra de los sindicatos” por parte de la Fábrica.

La investigadora además verificó el cumplimiento de la Fábrica con las normas legales y el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA referentes a Terminaciones y Recortes de Personal. Ella estableció que a pesar del hecho de que la Fábrica cuenta con políticas y procedimientos establecidos, durante la implementación del despido masivo en enero del 2023, la Fábrica no observó las normas y lineamientos de la FLA correspondientes a un recorte de personal responsable. En lo particular, la investigadora encontró que la Fábrica no consultó con representantes de los trabajadores previo a tomar la decisión de implementar el

recorte de personal; no desarrolló ni comunicó el plan de reducción de personal con los trabajadores; y la Fábrica no estableció mecanismos de gestión de quejas accesibles y confiables para que los trabajadores presentaran sus inquietudes relacionadas al proceso de reducción de personal y cálculo de sus indemnizaciones.

Con respecto a las Relaciones Industriales, la investigadora corroboró que la Fábrica no estableció una estructura para un diálogo constructivo y la resolución de conflictos con los sindicatos de industria en la fábrica. En su opinión, la Fábrica sólo ha colaborado con tres de los seis sindicatos en los últimos años, los otros tres sindicatos no han sido reconocidos por la administración de la Fábrica.

Por medio de esta Queja, la FLA tuvo la oportunidad única de investigar los alegatos correspondientes a la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género. La investigadora corroboró las prácticas discriminatorias que afectan a los trabajadores de la comunidad LGBTIQ+ en la Fábrica. Estos trabajadores son sometidos a términos verbales despectivos sobre su apariencia física y comportamiento. La Fábrica no ha implementado reglas y procedimientos para detener y prevenir este comportamiento por parte de la administración, supervisores y sus compañeros de trabajo.

Los alegatos referentes a las inconsistencias e irregularidades en la implementación del pago de los primeros tres días de incapacidad médica también fueron corroborados.

Finalmente, por medio de esta investigación independiente, se identificaron casos de abuso verbal y se observó que las condiciones de la sala de lactancia no cumplen los requisitos de privacidad y sanitarios.

El reporte de la investigadora incluye una lista exhaustiva de recomendaciones para la Fábrica sobre cómo: a) mejorar su sistema de gestión; b) alinear las políticas y procedimientos que rigen las terminaciones y el recorte de personal, mecanismos de quejas, evaluaciones de desempeño de los trabajadores, libertad de asociación y negociación colectiva con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA; c) fortalecer el sistema de capacitación para el equipo gerencial, supervisores y trabajadores con respecto a las normas clave del lugar de trabajo y; d) garantizar el cumplimiento con normas locales y el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA referentes a los alegatos confirmados de violaciones laborales reportadas por la FEASIES.

La FLA anima a *Next Level Apparel* y *'47 Brand* para trabajar juntamente con la Fábrica en la corrección de los hallazgos y la implementación de las acciones correctivas recomendadas por la investigadora.