



Westtex Apparel El Salvador: Reporte sobre el Estado del Plan de Acciones Correctivas/de Remediación

27 de enero del 2026

Antecedentes

El 16 de marzo del 2023, la *Fair Labor Association* (FLA) inició el proceso de Queja de Terceros (TPC) contra Westtex Apparel S.A de C.V. (la fábrica) después de que la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES) presentara una denuncia formal ante la FLA. Las empresas participantes de la FLA, *Next Level Apparel* y *'47 Brand* se abastecían de Westtex cuando la FEASIES presentó la TPC.

FEASIES alegó varias violaciones laborales relacionadas con la libertad de asociación, despidos y recortes de personal, indemnizaciones, no discriminación y relaciones laborales. Las principales denuncias se centraban en:

- El despido ilegal de tres líderes sindicales del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria del Trabajo Textil (SITTEX) a principios de enero del 2023;
- La falta de relaciones industriales constructivas, que ha impedido el diálogo con los representantes de las seccionales sindicales afiliadas a FEASIES¹;
- Las inconsistencias en el pago de los tres primeros días de incapacidad médica de los trabajadores;
- Las prácticas discriminatorias contra los trabajadores LGBTIQ+ por motivo de su identidad de género y orientación sexual.

La investigación

La FLA contrató a una investigadora independiente, Margarita Estrada, quien realizó una visita a la fábrica del 27 al 30 de marzo del 2023 y corroboró cada una de las denuncias de FEASIES. La investigación también reveló nuevos hallazgos, como el despido ilegal de dos líderes sindicales en el 2021 y las condiciones inadecuadas e inseguras de la sala de lactancia de la fábrica para las trabajadoras lactantes.

En esta Queja de Terceros, la FLA tuvo la oportunidad única de investigar posibles actos de discriminación basada en orientación sexual y/o identidad de género. La investigadora corroboró

¹ El Sindicato SITTEX, 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)

las prácticas discriminatorias que afectan a los trabajadores LGBTIQ+ de las fábricas y señaló que son objeto de comentarios despectivos sobre su apariencia física y su comportamiento.

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 líderes sindicales de SITTEX despedidos en enero del 2023: uno fue reinstalado el 29 de marzo del 2023 y el segundo el 1º de abril del 2023. Sin embargo, en ese momento, no recibieron el pago retroactivo de los salarios adeudados desde la fecha de su despido.

El reporte de la investigación se publicó el 18 de mayo del 2023.² Con esta publicación, la fase de la remediación de la Queja de Terceros (Paso 4) inició.

El proceso de remediación: Documentación y comunicación entre las partes

La FLA creía firmemente que el proceso de remediación creaba una oportunidad para que la fábrica implementara los cambios sostenibles recomendados en la investigación, en particular gracias al liderazgo de las marcas involucradas. Además, el proceso de remediación sería crucial para abordar las prácticas antisindicales de la fábrica y fortalecer sus relaciones industriales.

Sin embargo, el proceso de remediación estuvo lleno de desafíos y, si bien la reinstalación de los dos primeros líderes sindicales se logró con relativa rapidez, la fábrica mostró inconsistencias en la implementación de las recomendaciones restantes. Por eso el proceso de remediación se ha prolongado durante tantos meses.

La FLA recibió la primera versión del Plan de Acciones Correctivas (CAP) con pruebas de la implementación de las acciones correctivas el 20 de julio del 2023. La FLA proporcionó retroalimentación a las marcas el 3 de agosto y proporcionó una evaluación del estado de la remediación de cada una de las acciones correctivas propuestas basándose en las pruebas presentadas en ese momento.

En interacciones posteriores, la FLA y las marcas intercambiaron mensajes y mantuvieron comunicaciones telefónicas para abordar aspectos difíciles del proceso de remediación, principalmente:

- Las condiciones para la reinstalación de los líderes sindicales despedidos en el 2023;
- El seguimiento y los resultados de los procedimientos legales iniciados por los líderes sindicales despedidos en el 2021; y
- El seguimiento de la intervención del Ministerio de Trabajo en relación con las múltiples denuncias presentadas por FEASIES contra la fábrica, tales como las audiencias de conciliación y los procesos de inspección.

² Consulte el reporte completo en <https://www.fairlabor.org/reports/westtex/>

La FLA mantuvo comunicación regular con FEASIES para verificar el progreso del proceso de remediación. La gerente regional para América Latina incluso sostuvo una reunión con representantes de FEASIES en San Salvador en noviembre del 2023.

A finales de diciembre del 2023, *Next Level Apparel* tuvo un cambio de personal y hubo un vacío en el seguimiento de esta investigación. Las cosas avanzaron lentamente durante un par de meses hasta que se asignó nuevo personal al caso. Durante esta transición, *47 Brands* tomó la iniciativa en el proceso de remediación y la comunicación con la FLA.

En febrero del 2024, las marcas y la FLA sostuvieron una llamada para revisar una nueva actualización del CAP. La FLA volvió a enviar comentarios por escrito a las marcas el 5 de marzo del 2024. La FLA señaló que, a pesar de los avances relacionados con la creación y actualización de determinadas políticas y procedimientos, le preocupaba el incumplimiento de las recomendaciones de la investigación sobre la libertad de asociación; las relaciones industriales; la comunicación y la capacitación de los trabajadores, supervisores y mandos intermedios sobre las diferentes funciones de gestión; y el pago de los tres primeros días de incapacidad laboral por enfermedad. Las marcas se comprometieron a dar prioridad a estas cuestiones y a garantizar el avance en su implementación. En los meses siguientes, la FLA y las marcas mantuvieron una comunicación regular.

El 20 de marzo del 2024, la FLA actualizó su sitio web mostrando los avances en materia de remediación logrados en el proceso de la investigación, destacando los logros en materia de libertad de asociación con la reinstalación de los cinco líderes sindicales y, posteriormente, el pago completo de los salarios adeudados desde la fecha de su despido.

En noviembre del 2024, la FLA notificó a las marcas sobre algunos problemas reportados por FEASIES con respecto a las reuniones de la mesa de diálogo, específicamente, que la fábrica convocaba estas reuniones en restaurantes de comida rápida (ver información adicional en la página 12). FEASIES expresó su descontento a la fábrica con respecto a esta decisión y ofreció alternativas. A la fecha de este informe, estas condiciones no han cambiado.

Recomendaciones de la FLA y estado de la remediación

La FLA recibió la versión final del CAP el 20 de febrero del 2025, tras haber tenido una conferencia telefónica previa en enero del 2025. La FLA revisó toda la información proporcionada por las marcas y llegó a las siguientes conclusiones con respecto al estatus de remediación del CAP:

Tabla 1: Recomendaciones para Westtex Apparel S.A de C.V.

No.	Recomendación	Acciones Correctivas	Estatus
1	Implementar un proceso de revisión anual con la participación de los trabajadores de todas las políticas, procedimientos y de su implementación para garantizar que cumplan con los requisitos legales y el	La fábrica actualizó su Política de Relaciones Laborales. Implementó un proceso para revisar anualmente las normas del lugar de trabajo y garantizar la consulta con los trabajadores y sus representantes. La	Completo

No.	Recomendación	Acciones Correctivas	Estatus
	Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA.	FLA recomienda garantizar que los representantes de los trabajadores participen en este proceso.	
2	Considerar la posibilidad de incorporar a un especialista o profesional de cumplimiento al equipo de gestión para seguir respaldando e implementando iniciativas que alineen las prácticas de la fábrica con las leyes aplicables y las normas internacionales en materia de cumplimiento social.	La fábrica contrató a un consultor externo para que le ayudara con las mejoras sostenibles que garanticen el cumplimiento no solo de las recomendaciones de la TPC, sino también de las normas de los clientes y leyes aplicables.	Completo
3	Complementar el contenido de la política o procedimiento de reducción de personal para incluir: 1. Consulta con representantes de los trabajadores previo a la toma de la decisión final; 2. Directrices para desarrollar un plan sobre la reducción de personal dirigida a mitigar el impacto negativo en los trabajadores y sus comunidades; 3. Un reconocimiento de los grupos legalmente protegidos; 4. Un método para comunicar su plan (recomendación 2) a los trabajadores y sus representantes y dar lugar a canales de comunicación para que los trabajadores hagan preguntas y den su retroalimentación; 5. Una descripción del proceso del cálculo de la indemnización, dependiendo del tipo de terminación de contrato; 6. Una lista de los registros que se crean (para que la fábrica pueda documentar la correcta implementación de los procedimientos de recorte/terminación); y 7. Cualquier actualización del lenguaje del formato de pago de la indemnización y otras plantillas, que los trabajadores firman para renunciar al derecho al acceso al pago de indemnización.	La fábrica creó esta política en noviembre del 2023 y cumple con los requisitos 1 al 6. No existe evidencia de la acción 7, a pesar de que la fábrica redactó plantillas específicas para cada tipo de terminación. Comentarios adicionales: <ul style="list-style-type: none">En el requisito 4, donde se hace referencia a los grupos de trabajadores protegidos, se debe tener en cuenta que el artículo 30-A del Código de Trabajo Salvadoreño no se refiere exclusivamente a las trabajadoras embarazadas. Las marcas han mencionado que la fábrica revisará esta redacción en la próxima ronda de actualizaciones de la política.En lo que respecta al cálculo de las indemnizaciones por despido, el ejemplo proporcionado no demuestra el cumplimiento de la norma ER. 15.4.1, especialmente en los casos en los que la fábrica ha realizado pagos anticipados por terminación.	En proceso
4	Complementar el contenido de su política/procedimiento de reclamo para incluir: <ul style="list-style-type: none">Las características y disponibilidad de cada canal de reclamo;Una descripción del proceso de investigación y el equipo/comité que supervisa el proceso;	La fábrica ha identificado y descrito claramente sus canales de reclamo existentes. Los mecanismos actuales incluyen el buzón de sugerencias, la política de puertas abiertas, las mesas de diálogo y el comité de trabajadores. Además, la fábrica cuenta con un procedimiento específico para abordar los casos de	Completo

No.	Recomendación	Acciones Correctivas	Estatus
	<ul style="list-style-type: none"> • Una plantilla para dar seguimiento a los reclamos y su estatus; y • Una descripción de los canales de reclamos disponibles para que los trabajadores reporten sus preocupaciones o problemas con relación a la terminación y pago de la indemnización. 	<p>violencia de género y se ha comprometido a desarrollar procedimientos específicos para cada mecanismo.</p> <p>Cada mecanismo incluye una breve explicación del proceso de investigación y una lista del personal involucrado en la gestión de cada mecanismo de gestión de reclamo.</p> <p>La fábrica ha desarrollado un sistema para realizar un seguimiento de los reclamos. Aunque las pruebas que presentó a la FLA no incluyen un texto específico para informar sobre inquietudes o problemas relacionados con la terminación del contrato y las indemnizaciones por despido, el alcance del documento sugiere que estas cuestiones pueden abordarse a través de los canales de reclamo disponibles.</p>	
5	Desarrollar un proceso sistematizado de evaluación del desempeño, garantizando la objetividad, la relevancia y la equidad en su aplicación.	<p>La fábrica presentó una copia de la evaluación de desempeño, una plantilla de evaluación de desempeño y pruebas de la capacitación inicial impartida a los trabajadores. Los comentarios clave señalan lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La existencia de un sistema de evaluación del desempeño ha sido bien documentada. • No se han establecido criterios subjetivos para evaluar el desempeño de los trabajadores. • No se ha aportado ninguna prueba sobre la participación de la fábrica con los representantes de los trabajadores en el desarrollo o la implementación del proceso de evaluación del desempeño. • Aunque la fábrica ha incluido la política de evaluación del desempeño en la capacitación de inducción (como tema número 15), la capacitación abarca 27 temas adicionales. 	En proceso

No.	Recomendación	Acciones Correctivas	Estatus
		Por lo tanto, no hay evidencia clara de que los trabajadores hayan recibido la capacitación adecuada sobre esta política específica y sus criterios de evaluación.	
6	Complementar el contenido sobre el procedimiento de permisos para incluir los pasos que deben seguir los dirigentes sindicales para solicitar un permiso sindical.	<p>Basándose en la revisión de la documentación (ausentismo, incapacidades médicas y procedimiento de permisos de trabajo), la FLA corroboró que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El procedimiento describe los pasos específicos que deben seguir los dirigentes sindicales para obtener una licencia sindical que les permita asistir a actividades relacionadas con el mismo. • Tal y como se indica en el procedimiento, si se siguen los pasos requeridos, los dirigentes sindicales recibirán el pago correspondiente a su día de descanso semanal (séptimo día). 	Completo
7	<p>Complementar su política y procedimientos de libertad de asociación y negociación colectiva, definiendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El proceso para identificar y reconocer los sindicatos y sus dirigentes sindicales; • El proceso para interactuar y permitir comunicación y retroalimentación con dirigentes sindicales; • Un proceso de resolución de disputas; • Frecuencia de las “mesas de diálogo” y directrices para su implementación; • Lenguaje sobre el compromiso de alinear las acciones de la fábrica con la no interferencia y la neutralidad, sin favorecer a un sindicato sobre otro; y • El compromiso de abstenerse de realizar y no tolerar cualquier acto de discriminación, intimidación y actividades antisindicales. 	La fábrica actualizó sus políticas y procedimientos en materia de libertad de asociación de conformidad con las recomendaciones de la FLA.	Completo
8	Revisar y actualizar los documentos en los que las restricciones relativas a la vestimenta y la apariencia no se basan	Se revisaron los procedimientos del código de vestir de la fábrica, asegurándose de que las restricciones en cuanto a la vestimenta y la	Completo

No.	Recomendación	Acciones Correctivas	Estatus
	únicamente en requisitos de salud y seguridad.	aparición se basaran únicamente en requisitos de salud y seguridad.	
9	<p>Capacitar a los trabajadores en los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libertad de asociación y negociación colectiva; impartida por un experto independiente; • No discriminación e inclusión; y • El sistema disciplinario y proceso de apelación. 	<p>En cuanto a la capacitación de los trabajadores sobre la libertad de asociación, inicialmente las sesiones de capacitación fueron facilitadas por el consultor de cumplimiento social de la fábrica. No hay datos sobre el número de trabajadores que ya han recibido capacitación. No obstante, los materiales de capacitación se compartieron con la FLA, y el contenido es lo suficientemente sólido como para cumplir con las recomendaciones de la FLA. Ahora, la fábrica ha contratado a un experto independiente, y todos los trabajadores recibirán capacitación en el primer trimestre del 2026.</p> <p>Además, no hay evidencia de la capacitación o capacitación de actualización sobre la no discriminación e inclusión, o el sistema disciplinario para los trabajadores.</p>	En proceso
10	<p>Garantizar que la jefa de recursos humanos y su equipo, que interactúan con los trabajadores en la oficina de RRHH, se capaciten en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libertad de asociación y negociación colectiva (se impartirán por un proveedor externo experto en la materia); • No discriminación e inclusión; y • Resolución de conflictos. 	<p>Los gerentes de recursos humanos asistieron a una capacitación sobre libertad de asociación organizada por el <i>Americas Group</i>. Aparte de esto, no hay evidencia de que la fábrica haya brindado capacitación adicional sobre este tema al personal de recursos humanos. No obstante, la fábrica ha acordado capacitar a la jefa de recursos humanos y a su equipo durante el primer trimestre del 2026.</p> <p>No existe evidencia de capacitación en materia de la no discriminación e inclusión para los gerentes y el personal de recursos humanos.</p> <p>En cuanto a la capacitación sobre resolución de conflictos y trato respetuoso, hay evidencia que confirma que estos temas se abordaron en los módulos de</p>	En proceso

No.	Recomendación	Acciones Correctivas	Estatus
		capacitación de mayo del 2023, en los que participaron 21 personas. ³	
11	<p>Impartir capacitación a los supervisores para mejorar sus habilidades de gestión de personal, incluyendo los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libertad de asociación y negociación colectiva (impartida por un proveedor externo experto en la materia); • No discriminación e inclusión; • Resolución de conflictos; • Trato respetuoso a trabajadores; y • El sistema disciplinario. 	<p>Inicialmente no había pruebas de que la fábrica impartiera capacitación sobre libertad de asociación y negociación colectiva a los supervisores. Sin embargo, la fábrica se ha comprometido a abordar esta situación y a capacitar a sus supervisores en el primer trimestre del 2026.</p> <p>Está pendiente la capacitación sobre la no discriminación e inclusión y el sistema disciplinario.</p> <p>Existe evidencia que confirma que la resolución de conflictos y el trato respetuoso se trataron en los módulos de capacitación de mayo del 2023, en los que también participaron algunos supervisores.</p>	En proceso
12	<p>Desarrollar un procedimiento de comunicaciones internas que describa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las formas en las que la fábrica comunica las políticas y los procedimientos; • Temas de la capacitación de inducción; • Cómo se informa a los trabajadores, por escrito, que se ha iniciado un proceso en su contra; • Los tipos y la frecuencia de la comunicación con los trabajadores, como reuniones, capacitaciones, presentaciones, folletos, anuncios por altavoz, etc. • Cómo la fábrica solicita de manera proactiva la opinión de los trabajadores (a través de encuestas anónimas, reuniones con dirigentes del sindicato, canales confidenciales para presentar quejas, una política de puertas abiertas, grupos focales, reuniones de comités, etc.) y cómo actúa en función de dicha retroalimentación para abordar de 	<p>La fábrica compartió una declaración en la que detallaba los canales de comunicación, tanto internos como externos, pero no estableció un procedimiento de comunicación robusto, tal y como recomendaba la FLA.</p> <p>No existe evidencia de que los trabajadores hayan sido debidamente informados y capacitados.</p>	En proceso

³ Entre los participantes se encontraban un Gerente de Planta, Gerente de Producción, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Ingeniería y Asistente Administrativo; Supervisores; Personal de Nóminas; y Técnicos.

No.	Recomendación	Acciones Correctivas	Estatus
	manera proactiva los problemas en el lugar de trabajo.		
14	Reinstalar al dirigente sindical restante despedido en enero del 2023 y pagar retroactivamente los salarios adeudados desde el 6 de enero del 2023 hasta la fecha de reinstalación a los tres trabajadores	La FLA corroboró que los tres dirigentes sindicales fueron reinstalados, reinscritos en el seguro social y recibieron el pago retroactivo de todos los salarios adeudados.	Completo
15	Aunque la fábrica afirma que una de las dirigentes sindicales renunció voluntariamente el 6 de enero, una entrevista con la trabajadora reveló que firmó la carta de renuncia en un ambiente de intimidación y coacción, y que no era su voluntad ni su deseo terminar la relación laboral. Por esta razón, la FLA recomienda que la fábrica la reinstale, así como a los otros dos dirigentes sindicales. El proceso de revisión de documentos confirmó que los tres trabajadores estaban bajo la protección legal del fuero sindical en el momento del despido.	La fábrica ofreció reinstalar a esta dirigente sindical, y ella aceptó. Junto con los otros dos dirigentes sindicales mencionados anteriormente, recibió el pago retroactivo de todos los salarios adeudados desde la fecha de despido hasta la fecha en que fue reinstalada y reinscrita en el sistema de seguridad social.	Completo
16	En lo que respecta a los dos dirigentes sindicales despedidos en el 2021 en una situación similar, la FLA recomienda que la fábrica los reinstale y les pague los salarios adeudados, de conformidad con las sentencias judiciales dictadas en octubre y diciembre del 2022, respectivamente. Esta recomendación se basa en el hecho de que los trabajadores tenían derecho a protección legal en el momento de su despido.	Tras una orden judicial, la fábrica reinstaló a ambos dirigentes sindicales y les pagó sus salarios de manera retroactiva.	Completo
17	Si en el futuro se debe implementar un proceso de reducción de personal, se debe garantizar que se lleve a cabo conforme a los procedimientos internos. Además, se debe garantizar que se mantengan registros adecuados para demostrar que se utilizó un sistema justo para seleccionar a los trabajadores, y que las terminaciones se clasifican, respaldan y pagan adecuadamente, de conformidad con el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA que rigen la reducción de personal.	Los procedimientos actuales de terminación y reducción de personal incluyen pasos para manejar adecuadamente futuros casos de recortes masivos y terminaciones. La fábrica parece estar mejor preparada para enfrentar estos eventos en cumplimiento con las regulaciones locales y los estándares de la FLA.	Completo
18	Garantizar que existan canales confidenciales eficaces accesibles para todos los trabajadores.	Se ha aportado evidencia sobre los siguientes canales de queja: un buzón de sugerencias, una política de puertas abiertas, mesas de diálogo y un comité de trabajadores. Existe	Completo

No.	Recomendación	Acciones Correctivas	Estatus
		<p>evidencia de que la fábrica reforzó los canales confidenciales para los trabajadores.</p> <p>Sin embargo, no hay evidencia de una “línea directa” como mecanismo adicional para recopilar retroalimentación de los trabajadores.</p>	
19	Identificar y reconocer a todos los sindicatos presentes y colaborar con ellos de forma proactiva.	<p>La fábrica proporcionó la siguiente evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minuta de dos reuniones el 18 de octubre del 2024 y 22 de octubre del 2024 entre la fábrica y FEASIES junto con tres seccionales; • Minuta de una reunión el 10 de abril del 2024 entre la fábrica y cinco sindicatos/seccionales; y • Evidencia fotográfica de las reuniones. <p>Hay pruebas de que la fábrica ha entablado un diálogo con algunos sindicatos existentes: SITRAIMES, SITTEX, STIVES, SITITEX, SGS y SINDICOM. Las pruebas confirman que se han documentado reuniones con los sindicatos.</p> <p>Las actas mencionan la presencia de un abogado de la empresa, en lugar de un ombudsman independiente, para facilitar el diálogo, tal y como recomendó inicialmente la FLA.</p> <p>No hay pruebas de que la fábrica respetara la frecuencia acordada para las reuniones sindicales y la eficacia del Plan Anual de Diálogo, ni de la eficacia de las mesas de diálogo para resolver conflictos.</p> <p>FEASIES planteó algunas preocupaciones con respecto a la frecuencia y las condiciones de la interacción, por lo que estas deben abordarse mediante la interacción directa con la gerencia.</p>	Completo

No.	Recomendación	Acciones Correctivas	Estatus
21	Establecer un plan anual para la implementación de las "mesas de diálogo". Iniciar estas reuniones lo antes posible con la participación de un ombudsman independiente para facilitar las tres primeras reuniones.	La fábrica estableció planes anuales de diálogo con los sindicatos, pero no hay pruebas de que la fábrica los haya cumplido totalmente. El denunciante también ha informado de algunos problemas que han afectado a la continuidad y eficacia de las "mesas de diálogo" que la fábrica no ha abordado ni resuelto.	En proceso
21	Documentar adecuadamente las solicitudes de información de los sindicatos y las respuestas de la fábrica en cada caso.	La fábrica mantiene un registro de cada contacto con los representantes de los trabajadores.	Completo
22	Abstenerse de despedir a los dirigentes sindicales sin el debido proceso legal.	La política de reducción de personal de la fábrica excluye de sus criterios de selección a los trabajadores que tienen derecho a la protección del fuero sindical. Sin embargo, no menciona nada sobre las cláusulas relativas al despido de los dirigentes sindicales y la autorización legal previa.	En proceso
23	Implementar un proceso de pago consistente para los primeros tres días de incapacidad médica emitida por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.	La fábrica actualizó los procedimientos que rigen el pago de los tres primeros días de incapacidad médica. Sin embargo, no hay información adicional sobre las acciones que ha tomado la fábrica para evitar que se repita la situación. Por ejemplo, la fábrica podría implementar un mecanismo para que tanto los trabajadores como la fábrica puedan verificar las fechas de presentación de los documentos requeridos. Además, los resultados de la inspección del Ministerio de Trabajo no fueron concluyentes en cuanto a si la documentación presentada por los trabajadores para el pago de las incapacidades médicas se proporcionó oportunamente. Como resultado, si la fábrica tenía derecho a no pagar a los trabajadores.	En proceso
24	Pagar retroactivamente las incapacidades médicas que no se han pagado desde marzo del 2022.	La FLA no encontró evidencia de pagos pendientes.	Incompleto
25	Garantizar que existan canales confidenciales accesible a todos los trabajadores, que incluyan:	Según el último CAP presentado, los trabajadores cuentan con cuatro canales para presentar reclamos.	En proceso

No.	Recomendación	Acciones Correctivas	Estatus
	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar y dar seguimiento a los reclamos hasta el cierre; • Crear un procedimiento para investigar adecuadamente las quejas (este puede incluir la creación de un comité de ser necesario); • Desarrollar un sistema de rendición de cuentas para los mecanismos de reclamos; y • Comunicar la conclusión/cierre de las investigaciones a los trabajadores y sus representantes. 	<p>Además del buzón de sugerencias, el documento de respaldo identifica otros mecanismos: una política de puertas abiertas, mesas de diálogo y un comité de trabajadores. Además, la fábrica cuenta con un procedimiento para abordar los casos de violencia por motivos de género. Aunque el documento que describe los mecanismos de reclamo hace referencia a procedimientos de investigación específicos para cada mecanismo, la fábrica no presentó dichos procedimientos. Por lo tanto, la FLA no puede proporcionar comentarios sobre su contenido.</p> <p>La evidencia presentada indica que la fábrica investigará las quejas, hará un seguimiento de los reclamos hasta su resolución y se comunicará con los trabajadores. Sin embargo, dado que no se han presentado los procedimientos específicos para cada mecanismo, no se pueden hacer comentarios sobre los procedimientos de investigación específicos para cada mecanismo, ni sobre el desarrollo de un sistema de rendición de cuentas para el mecanismo de reclamos.</p> <p>En cuanto a las prácticas discriminatorias contra la comunidad LGBTIQ+ identificadas en la evaluación, no hay pruebas que demuestren que la fábrica haya tomado acciones para evitar este comportamiento. Por lo tanto, la FLA no puede hacer comentarios al respecto.</p>	
26	<p>Sancionar a los supervisores responsables del maltrato a los trabajadores. Implementar un proceso de apelación e incluir a un testigo independiente en la aplicación de acciones disciplinarias. Solicitar la firma de los trabajadores en las advertencias escritas y proporcionarles una copia.</p>	<p>La política y los procedimientos de reclamo se han actualizado siguiendo las recomendaciones de la FLA con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un procedimiento de apelación para acciones disciplinarias; • Una plantilla de acción disciplinaria; • Y una parte del documento de normas y reglamentos internos 	En proceso

No.	Recomendación	Acciones Correctivas	Estatus
		<p>que enumera las acciones disciplinarias.</p> <p>Es importante mencionar que el plazo para apelar las acciones disciplinarias no está claro. El procedimiento establece que los trabajadores tienen 48 horas para apelar después de haber sido notificados, mientras que la plantilla de la acción disciplinaria, firmada por los trabajadores, indica un plazo de apelación de 15 días. Esta discrepancia podría causar confusión entre los trabajadores y dar lugar a que se presenten apelaciones fuera del plazo establecido.</p> <p>Además, se presentaron pruebas que demostraban que la gerencia y los supervisores recibieron capacitación sobre resolución de conflictos el 20 y el 27 de mayo del 2023. Sin embargo, no hay pruebas de que la fábrica haya tomado acciones disciplinarias contra los responsables del abuso verbal ni haya llevado a cabo investigaciones para identificar casos de abuso verbal.</p>	
27	Mejorar la privacidad y condiciones sanitarias de la sala de lactancia.	La fábrica renovó su sala de lactancia, mejorando la privacidad y condiciones sanitarias.	Completo

Para FEASIES, la reinstalación de los líderes sindicales de SITTEX despedidos en enero del 2023 fue el principal logro de la investigación de la TPC. La fábrica aceptó la reinstalación y el pago de los salarios adeudados a los tres líderes sindicales, a pesar de que antes de la investigación se había mostrado renuente a garantizar la protección del fuero sindical de estos trabajadores.

FEASIES tenía grandes expectativas de que las relaciones industriales entre la fábrica y los representantes sindicales mejoraran, pero a lo largo del proceso de remediación esto no sucedió como se esperaba. FEASIES se quejó ante la FLA por la falta de eficacia de las mesas de diálogo. La fábrica se mantiene firme en su intención de no entablar un diálogo serio y responsable con los representantes de los trabajadores. A lo largo del proceso de remediación, la empresa solo se ha reunido con los representantes sindicales en dos ocasiones, y las reuniones han tenido lugar en restaurantes de comida rápida, lo que indica la falta de seriedad de la empresa. Desde octubre del 2024, la fábrica y el sindicato no se han vuelto a reunir, lo que va en contra incluso de las propias normas establecidas por la fábrica para el diálogo con los representantes sindicales.

La investigadora recomendó, en varias de las acciones correctivas y especialmente en los procesos de creación y actualización de políticas y procedimientos, tales como la terminación y

reducción de personal, la libertad de asociación o incluso aquellos relacionados con la disciplina y la evaluación del desempeño, involucrar o consultar a los representantes sindicales. La fábrica perdió la oportunidad de obtener retroalimentación de los representantes sindicales y garantizar una mejor difusión de las nuevas regulaciones entre los trabajadores con el apoyo de los representantes sindicales. FEASIES declaró que la fábrica nunca les informó de las nuevas normas del lugar de trabajo que se actualizaron basándose en las recomendaciones de la investigación.

En general, FEASIES afirmó que la cultura antisindical de la fábrica no ha cambiado significativamente tras la investigación. Más allá de la reinstalación de los líderes sindicales despedidos ilegalmente, la fábrica ha mostrado poco interés en realizar cambios sostenibles en su cultura y prácticas que limitan el libre ejercicio de la libertad de asociación. El asesor jurídico de la fábrica ha sido un factor determinante para no avanzar en una relación constructiva con los sindicatos.

El pago de los tres primeros días de incapacidad médica ha sido un tema controvertido a lo largo del proceso de remediación de esta investigación. La fábrica presentó reportes de inspección no concluyentes del Ministerio de Trabajo sobre la legalidad de las acciones de la empresa al no pagar los tres primeros días de incapacidad médica a los trabajadores que denunciaron esta supuesta ilegalidad al Ministerio de Trabajo. La fábrica ha intentado evitar el pago retroactivo de los casos identificados durante la investigación de la TPC. A pesar de los cambios en las políticas y procedimientos relativos al pago de esta prestación, la fábrica no ha compartido pruebas de cómo se han implementado estos cambios en favor de los trabajadores.

En cuanto a la reinstalación de los líderes sindicales cuyos procesos de despido fueron objeto de procedimientos judiciales contra la fábrica desde el 2021, la fábrica se negó inicialmente a reinstalar a estos trabajadores. La presión de las marcas y los resultados judiciales favorables a los trabajadores obligaron a la fábrica a reconsiderar su posición y a proceder a la reinstalación de los trabajadores varios años después de su despido.

Finalmente, a pesar de algunos cambios iniciales, la fábrica aún no ha implementado normas y procedimientos claros para detener y prevenir la discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad de género contra los trabajadores LGBTIQ+.

La FLA estaba lista para publicar el Reporte sobre el Estado del Plan de Acciones Correctivas y de Remediación en junio del 2025. No obstante, se concedió una prórroga de dos meses a las marcas para garantizar que las acciones correctivas en curso pudieran implementarse y comunicarse antes de cerrar la investigación de la TPC. Las marcas reconocieron que había cuestiones pendientes que resolver con la fábrica y que estaban en proceso de obtener la aprobación final para proceder, entre ellas:

- Implementar capacitaciones trimestrales para todos los grupos para el resto del 2025;
- Elaborar un plan de capacitación trimestral para el 2026; y
- Identificar a terceros externos para impartir cursos de capacitación sobre la libertad de asociación, la no discriminación e inclusión, el sistema disciplinario y el proceso de apelación, la resolución de conflictos y el trato respetuoso a los trabajadores.

Las marcas confiaban en que podrían remediar estas últimas áreas para reunir a todas las partes y determinar el camino a seguir. En noviembre del 2025, las marcas informaron a la FLA sobre los acuerdos concretos alcanzados con la fábrica para capacitar a todo el personal de Westtex sobre la libertad de asociación en el primer trimestre del 2026.

Por último, la FLA mantuvo múltiples contactos con los denunciantes, en persona en San Salvador a principios de octubre y, más recientemente, por correo electrónico a finales de noviembre. FEASIES ha informado constantemente de que la fábrica no ha cambiado sus prácticas en materia de la libertad de asociación, la no discriminación y las relaciones industriales. Además, la última mesa de diálogo con los denunciantes tuvo lugar el 20 de octubre del 2024, ya que la fábrica no ha estado dispuesta a cambiar el lugar de la reunión y la convoca después del horario laboral, lo que limita la capacidad de los trabajadores para asistir.

La FLA cerró el caso a finales de noviembre del 2025.

Conclusiones y próximos pasos

El mecanismo TPC de la FLA fue eficaz para restablecer y pagar íntegramente los salarios adeudados a los cinco líderes sindicales despedidos arbitrariamente por la fábrica (tres en el 2023 y dos en el 2021).

Como resultado de esta investigación, la fábrica creó y actualizó sus políticas sobre terminaciones y recortes de personal, sistema disciplinario, libertad de asociación, relaciones industriales y evaluaciones de desempeño. Si bien muchos de los avances se han producido a nivel documental, a lo largo de más de un año y medio de la fase de remediación, la fábrica ha sido inconsistente en la implementación de estos cambios, en comunicarlos a los trabajadores, supervisores y mandos intermedios, y en proporcionar capacitación.

Las relaciones industriales y la libertad de asociación siguen siendo aspectos que deben mejorarse en esta fábrica. La gerencia de la fábrica debe desarrollar una apreciación de los beneficios de establecer relaciones industriales saludables y constructivas con los representantes sindicales.

La FLA anima a la fábrica a seguir invirtiendo en la mejora de sus prácticas de cumplimiento social y a seguir las directrices de la FLA en cuestiones clave como el pago de los tres primeros días de incapacidad médica de los trabajadores o el cálculo y pago de la indemnización por despido injustificado. También es de suma importancia tomar acciones claras para prevenir cualquier tipo de discriminación en el lugar de trabajo, especialmente hacia la comunidad LGBTIQ+ de la fábrica. Sobre todo, la fábrica debe seguir reforzando el diálogo constructivo con los representantes sindicales.

Las marcas tendrán la responsabilidad de permanecer atentas a la implementación de las acciones correctivas que aún están en curso o pendientes, y de continuar investigando y abordando las cuestiones relacionadas con la libertad de asociación y las relaciones laborales como parte de su debida diligencia en estas instalaciones.

Por último, será necesario prestar una atención especial para garantizar que la fábrica cumpla con la norma ER 15.4.1 de la FLA en lo que respecta al cálculo de las indemnizaciones por despido, ya que esta fábrica tiene la práctica de adelantar los pagos por terminación y esto podría representar un riesgo futuro en caso de despidos masivos o, eventualmente, del cierre de la fábrica.