

23 DE AGOSTO 2023

## El Salvador: Anticipo del Pago de Indemnización a Trabajadores de la Industria de la Confección

### EL TEMA

¿Cómo deberían los afiliados de la FLA implementar correctamente la práctica de proporcionar anticipadamente las indemnizaciones por despido a los trabajadores de la confección en El Salvador?

### ANTECEDENTES

En el sector de la confección de El Salvador, los empleadores frecuentemente pagan a los trabajadores un salario mensual adicional cada año, lo que se denomina un anticipo de pago de la indemnización. La legislación salvadoreña no exige a los empleadores otorgar estos pagos por adelantado. Sin embargo, los empleadores ven esta práctica como una forma de reducir el riesgo de no poder pagar la indemnización conforme a ley que normalmente aplicaría como consecuencia de un despido sin causa justificada. Este riesgo es especialmente alto en casos de despidos masivos o cierres inesperados de fábricas, los que ocurren con frecuencia en El Salvador.

Según el Artículo 58 del Código de Trabajo de El Salvador, cuando un empleador da por terminada una relación laboral sin causa justificada, el empleador debe pagar al trabajador una indemnización. Los trabajadores tienen derecho a un mes de salario por cada año de trabajo. La ley no prohíbe otorgar el anticipo del pago de la indemnización. Además, el Artículo 38, Numeral 11 de la Constitución de El Salvador establece que los empleadores están obligados a pagar una indemnización conforme a la ley a los trabajadores que despidan sin causa justificada.

A pesar de la intención constructiva detrás de estos pagos, la inclusión de estos anticipos de pago de la indemnización en el salario de los trabajadores ha causado confusión y dudas sobre su eficacia ya que la práctica no se basa en alguna ley o norma vigente.

Los trabajadores y sindicatos apoyan estos pagos, ya que los trabajadores consideran que están recibiendo un salario mensual adicional. Sin embargo, debido a que los salarios de muchos trabajadores son insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas, estos trabajadores utilizan este pago anticipado para cumplir con sus obligaciones financieras actuales en lugar de ahorrar el dinero en caso de un despido. Mediante el monitoreo de las condiciones laborales en las fábricas y de la investigación de las denuncias de los sindicatos salvadoreños sobre violaciones laborales persistentes y sistémicas, la FLA ha identificado casos de incumplimientos con las normas nacionales y el Código de Conducta en el Lugar de Trabajo y las Normas de Cumplimiento de la FLA en lo que respecta al anticipo del pago de la indemnización.

Tres puntos claves son:

### 1. Pagos de la indemnización final incorrectos

En una evaluación SCI del 2021 de un proveedor en El Salvador, la FLA encontró que la “fábrica paga a los trabajadores los anticipos de indemnización cada tres años; dichos pagos no se incluyen en el desglose de deducciones en el cálculo final de la indemnización cuando los trabajadores son despedidos...” Cuando esta fábrica despide a un trabajador, el cálculo de la indemnización final se basa en multiplicar los años o fracción de años contados a partir de la última fecha en la cual la fábrica pagó el anticipo de la indemnización al trabajador hasta la fecha del despido, por el salario base contratado a la fecha del despido.

El cálculo utilizado no cumple con la legislación salvadoreña o con las Normas de Cumplimiento de la FLA. Este reduce el monto total del pago de indemnización al cual tienen derecho legalmente los trabajadores. La FLA recomienda como una acción inmediata, “calcular el pago final de la indemnización multiplicando la antigüedad total en años por el último salario mínimo legal vigente y deducir del total todos los pagos anticipados entregados al trabajador en años anteriores”.

### 2. Acuerdos ilegales para evitar pagar la indemnización completa

De acuerdo al Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los trabajadores establecido en la Constitución Salvadoreña y en el Código de Trabajo de El Salvador, los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales.<sup>1</sup> Por lo tanto, cualquier negociación o acuerdo entre el empleador y trabajador que reduce el monto final de la indemnización a la cual tienen derecho los trabajadores contraviene la ley.

En el 2018, el Sindicato de la Industria Textil, Similares y Conexos (SITSCES) de El Salvador presentó una Queja de Terceros (TPC, por sus siglas en inglés) alegando violaciones laborales de un proveedor de ciertas compañías afiliadas a la FLA. Parte de la TPC trataba sobre la práctica de la fábrica de adelantar a los trabajadores anualmente los pagos de la indemnización. SITSCES alegaba que la fábrica solo otorgaba el 70% de la indemnización debida.

La investigación de la TPC reveló que la fábrica tenía un acuerdo con otros dos sindicatos (que no incluía a SITSCES) señalando que los trabajadores que deseaban recibir un anticipo del pago de indemnización anualmente podrían acceder a él si acordaban recibir el 70% de la indemnización total y renunciar al 30% restante. Cuando estos trabajadores fueron despedidos posteriormente, la fábrica no les pagó una indemnización adicional. En el 2019, la FLA llevó a cabo una evaluación SCI en esta fábrica y confirmó que los trabajadores seguían teniendo la opción de recibir solo el 70% del pago de su indemnización anual por adelantado y renunciar al 30% restante.

### 3. Documentación opaca y criterios no equitativos

Los abogados de muchos empleadores en El Salvador han recomendado documentar los anticipos de pago de indemnización de los trabajadores como terminaciones. Bajo este esquema, los trabajadores deben firmar una carta de liquidación cada vez que reciben el pago del anticipo que señala que la relación laboral ha terminado, aunque los trabajadores no sean despedidos y continúen trabajando en la fábrica.

---

<sup>1</sup> Constitución de El Salvador Artículos 38 (numeral 11) y 52 y, Código de Trabajo Artículo 58.

Debido a que los empleadores documentan esta práctica como una terminación, en algunos casos deciden que los trabajadores que tienen derecho a una protección especial y no pueden ser despedidos sin previa autorización de la autoridad laboral (por ejemplo, directivos sindicales, trabajadoras embarazadas o lactantes o trabajadores con enfermedades crónicas) deben ser excluidos de recibir el anticipo de la indemnización. Si bien los empleadores pueden creer estar protegiendo los derechos de esta categoría especial de trabajadores, para los trabajadores afectados y los sindicatos que los representan, este impago del anticipo de la indemnización a estos trabajadores es discriminatorio.

## ESFUERZOS DE REMEDIACIÓN SOSTENIBLE POR LOS AFILIADOS DE FLA Y SINDICATOS EN EL SALVADOR

Remediar estos problemas es desafiante para las compañías afiliadas a FLA debido a que los proveedores salvadoreños se resisten a revisar sus políticas y prácticas referentes al anticipo de pago de la indemnización. La falta de una regulación u orientación gubernamental clara parece impedirles realizar cambios a sus prácticas de pago anticipado de indemnización.

Una Compañía Participante (PC) de la FLA solicitó la opinión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) en septiembre del 2019 sobre el cálculo correcto del pago final de indemnización cuando un trabajador ha recibido anticipos de pago de la indemnización y posteriormente es despedido sin causa justificada. El MINTRAB respondió así:

1. El Código de Trabajo de El Salvador no aborda el pago de anticipo de indemnización a los trabajadores ya que solo reconoce el pago de la indemnización en el momento en que el trabajador finaliza la relación laboral con su empleador sin causa justificada.
2. El pago por adelantado realizado por el empleador es un beneficio vinculado al pago de los pasivos laborales del empleador, pero no es un pago de indemnización, ya que la indemnización solo aplica en caso de un despido injustificado con base al Artículo 58 del Código de Trabajo.
3. Para efectos del cálculo, el último salario devengado por el trabajador a la fecha de la terminación debe ser aplicado.

En junio del 2019, la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES) también consultó al MINTRAB con respecto a un caso específico de una fábrica. FEASIES solicitó al MINTRAB un dictamen jurídico sobre si una categoría especial de trabajadores tiene derecho a recibir un anticipo de su pago de indemnización, como era la práctica en la fábrica. El MINTRAB manifestó que cualquier pago anticipado destinado a mantener la estabilidad laboral de los trabajadores que cuentan con una protección legal especial debe ser considerada una buena práctica; el no pagar este beneficio a estos trabajadores puede ser una limitación si la fábrica paga voluntariamente este beneficio al resto de la fuerza laboral.

## RECOMENDACIONES DE FLA

Los afiliados a la FLA deben cumplir con las leyes locales y el Código de Conducta en el Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA durante toda la relación laboral incluyendo la terminación. Además, FLA también recomienda a sus afiliados:

- Dar apoyo a sus proveedores salvadoreños para garantizar una comunicación y capacitación clara sobre el anticipo de pago de las indemnizaciones. Este proceso debe incluir la consulta con representantes de los trabajadores.
- Alentar a los proveedores que ofrecen anticipos de pago de la indemnización a revisar sus políticas y procedimientos con respecto a la terminación y recorte de personal para seguir cumpliendo con el Código de Conducta de la FLA y las opiniones jurídicas del MINTRAB.
- Garantizar que sus proveedores administren los anticipos de pago de la indemnización como un anticipo de su pasivo laboral y no como una terminación. Debe ser voluntario para los trabajadores aceptar estos pagos.
  - Cuando su implementación resulta de un proceso de negociación o contrato colectivo o convenio con los representantes de los trabajadores, los anticipos de pago nunca deben limitar los derechos legales de los trabajadores.
  - Los anticipos de pago deben realizarse de forma no discriminatoria, y no debe utilizarse el no pago como medida disciplinaria.
- Trabajar con sus proveedores para revisar los criterios de los cálculos de los anticipos de pago de la indemnización y garantizar que el pago final de indemnización, al momento de la terminación, se calcule en cumplimiento con el Artículo 58 del Código de Trabajo. La cantidad total que el empleador ha adelantado debe ser restada de esa suma, en cumplimiento con las Normas de Cumplimiento de la FLA referentes a Terminación y Recorte de Personal.
- Cuando exista una política de un proveedor o un convenio entre empleadores y trabajadores que limita los derechos de los trabajadores, debe cesar su implementación inmediatamente y las compañías afiliadas a la FLA deben garantizar que los trabajadores estén recibiendo la indemnización completa cuando son despedidos sin causa justificada, aun cuando un trabajador ha firmado “voluntariamente” un convenio renunciando a la compensación total.

## ANEXO 1: ELEMENTOS DEL CÓDIGO DE FLA

### NORMAS DE CUMPLIMIENTO SOBRE RELACIÓN DE TRABAJO

**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<sup>2</sup> de la compañía, y no amenazarán con retener los beneficios si los trabajadores no firman.

**ER.15.4** Al finalizar el contrato, la indemnización se basará en el actual salario y antigüedad calculada desde la fecha inicial de contratación.

**ER.15.4.1** Cuando los empleadores otorguen adelantos del pago de indemnizaciones si lo permite la ley, estos montos podrán ser deducidos del pago final de indemnización, pero deberán ser incluidos como una deducción desglosada en el cálculo de indemnización final.

**ER.15.5** Cuando los empleadores entreguen indemnizaciones anualmente, los contratos originales deberán permanecer sin ser dado de baja.

### NORMAS DE CUMPLIMIENTO SOBRE COMPENSACIÓN

**C1.1** Los empleadores cumplirán con todas las leyes, reglamentos, y procedimientos nacionales sobre el pago de la compensación a los trabajadores.

**C1.2** En cualquier caso que se presenten diferencias o conflictos entre las leyes nacionales y el Código del Lugar de Trabajo de la FLA, se espera que los empleadores apliquen el estándar de mayor nivel.

## ANEXO 2: OPINIÓN LEGAL DEL MINTRAB SOBRE EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN EN CASOS DE DESPIDO SIN CAUSA JUSTIFICADA



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

Ref.: DGT-HC-006-EXT-2019

San Salvador, 16 de diciembre de 2019.

Reciba un cordial saludo y aprovecho la ocasión para desearle éxitos en sus labores diarias.

En atención a su escrito recibido en fecha veintinueve de octubre del presente año, mediante el cual expone su solicitud de emitir opinión en relación a la indemnización que una persona que labora en una institución, percibiría al momento de que fuese despedida injustificadamente, de ello se formulan dos interrogantes las cuales se detallan y se desarrollan a continuación:

1) ¿El cálculo de indemnización se deberá hacer con base al salario que el empleado ha devengado en el momento que se realice el despido injustificado?

Según establece la Constitución de la Republica en su artículo treinta y ocho "*El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:..*" numeral onceavo "*El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley.*". Por lo que se puede determinar que este es un derecho fundamentado en la Constitución de la Republica; por consiguiente en el artículo cincuenta y ocho del Código del Trabajo establece lo siguiente: "*Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días.*", para efecto de indemnización se toma el último salario devengado por el trabajador a la fecha en que haya sido ocurrido el despido.

2) En caso el patrono haya indemnizado al empleado los años previos al despido injustificado, entre esos años ha habido un incremento al salario del trabajador ¿Deberá el

---

Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
Av. Juan Pablo II y 17. Av. Norte Edificio 2,3 y 4, Centro de Gobierno, San Salvador  
Tel: 25293500  
[www.mtps.gob.sv](http://www.mtps.gob.sv)

empleador pagar el complemento de indemnización de sus años con base a que en el momento del despido el empleado devengaba un salario mayor al devengado en los años que se adelantó la indemnización?

Con base a su consulta el Código de Trabajo no hace referencia al pago anticipado de la indemnización ya que solo reconoce el pago de indemnización al momento de que el trabajador haya sido despedido de sus labores sin justa causa, por consiguiente ese monto cancelado anticipadamente es una prestación que se le da al trabajador en referencia al pago de pasivo laboral, mas no de indemnización pues la misma aplica solo en el caso de despido injustificado según lo establecido en el artículo cincuenta y ocho del Código de Trabajo; ahora bien la Ley Reguladora de la Prestación económica por Renuncia Voluntaria en su artículo seis contempla el pago de una prestación económica año con año pero el complemento únicamente aplica en los casos que no se haya cancelado la prestación que corresponda según ley.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente.

Licda. Emigdia Mayari Merino García  
Directora General de Trabajo



NOTA: La presente es una opinión ilustrativa sin carácter vinculante y la misma fue realizada con base en la información brindada en la solicitud, y no pretende de forma alguna resolver ningún caso en particular, sino brindar una ilustración para una mejor aplicación de las normas laborales.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social  
Av. Juan Pablo II y 17. Av. Norte Edificio 2,3 y 4, Centro de Gobierno, San Salvador  
Tel: 25293500  
www.mtps.gob.sv

9:00am  
18/12/19  
AUG

#### ACERCA DE FAIR LABOR ASSOCIATION

Fair Labor Association (FLA) promueve los derechos humanos en el trabajo. Somos una red internacional de compañías, universidades y organizaciones de la sociedad civil que colaboran para garantizar que millones de personas que trabajan en las fábricas y granjas del mundo reciban un pago justo y estén protegidas de los riesgos para su salud, seguridad y bienestar.