

ACTUALIZADO 4 DE JUNIO DE 2025¹

Indemnizaciones Anticipadas a Trabajadores de la Industria de la Confección en El Salvador

TEMA

¿Cómo deben implementar correctamente las compañías miembros y afiliadas de la Fair Labor Association, (FLA, por sus siglas en inglés) la práctica de proporcionar indemnizaciones por despido anticipadas a los trabajadores de la industria de la confección en El Salvador?

ANTECEDENTES

En el sector de la confección de El Salvador, los empleadores suelen pagar a los trabajadores un mes adicional de salario al año, denominado anticipo de indemnización. La legislación salvadoreña no obliga a los empleadores a efectuar estos pagos por adelantado. Sin embargo, los empleadores ven esta práctica como una forma de reducir el riesgo de no poder pagar la indemnización exigida por ley que normalmente seguiría a un despido sin causa justificada. Este riesgo es especialmente alto en casos de despidos masivos o cierres inesperados de fábricas.

El país se enfrenta actualmente a alteraciones en la industria de la confección debido a la baja producción nacional y a la reasignación de la producción a otros países. Esto ha provocado un aumento del riesgo de incumplimiento de la normativa laboral local y del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA, también conocido como Código de Trabajo Justo, y de las Normas de Cumplimiento.

De conformidad con el artículo 58 del Código de Trabajo de El Salvador y el numeral 11 del artículo 38 de la Constitución salvadoreña, los empleadores están obligados a pagar una indemnización conforme a la ley a los trabajadores que despidan sin causa justificada. Los trabajadores tienen derecho a un mes de salario por cada año de empleo. La ley no prohíbe adelantar las indemnizaciones por despido.

La falta de regulación por parte de la legislación laboral salvadoreña sobre el adelanto de las indemnizaciones por despido de los trabajadores ha permitido a los empleadores aplicar prácticas que no se ajustan a las normas de la FLA ni a la normativa nacional, lo que genera dudas sobre la eficacia de la práctica a pesar de la intención constructiva de estos pagos.

¹ Esta es la tercera actualización del informe, publicado en agosto de 2023.

Los trabajadores y los sindicatos apoyan estos pagos porque los trabajadores los ven favorablemente: sienten que reciben un mes más de salario cada año. Sin embargo, como los ingresos de muchos trabajadores son insuficientes para cubrir sus necesidades básicas, la mayoría utiliza el anticipo para hacer frente a las obligaciones financieras corrientes en lugar de ahorrar el dinero en caso de un despido.

Mediante el seguimiento de las condiciones laborales en las fábricas y la investigación de las denuncias de los sindicatos salvadoreños de violaciones laborales persistentes y sistémicas, la FLA ha identificado casos de incumplimiento de la normativa nacional, del Código de Conducta y de las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA en relación con las indemnizaciones anticipadas por despido.

Existen tres problemas clave:

1. Pago incorrecto de indemnizaciones finales

En múltiples evaluaciones de la Iniciativa de Cumplimiento Sostenible (SCI, por sus siglas en inglés) a proveedores en El Salvador, la FLA ha documentado cálculos y pagos inexactos de las prestaciones por despido de los trabajadores cuando un empleador decide despedir unilateralmente a los trabajadores sin causa justificada. A menudo, las fábricas utilizan un método de cálculo común que **reduce** la cantidad total de indemnizaciones por despido que los trabajadores tienen derecho a recibir legalmente.²

Muchos empleadores creen que no están obligados a reevaluar sus políticas de indemnización porque el método de cálculo cumple con la normativa local. Sin embargo, el método no cumple de hecho con el Código de Trabajo salvadoreño nacional, ni con la fórmula sugerida por la FLA.

La siguiente tabla muestra los salarios que un empleador puede deber a un trabajador cuando utiliza este método incorrecto. Estos datos proceden de una Queja de Terceros (TPC, por sus siglas en inglés) de la FLA cerrada en 2025 en la que la principal alegación era el cálculo inexacto de las indemnizaciones por despido de los trabajadores tras un despido masivo y el cierre de una fábrica.³

² A menudo, las fábricas calculan las indemnizaciones multiplicando a) los años o fracciones de año transcurridos desde la última vez que la fábrica adelantó la indemnización al trabajador hasta la fecha de su despido; b) por el salario base contratado en el momento del despido; FLA recomienda calcular la indemnización final por despido multiplicando la antigüedad total por el último salario mínimo legal vigente y deducir del total todos los pagos adelantados de indemnizaciones por despido proporcionados a los trabajadores en años anteriores.

³ [Reporte de Investigación de Terceros del 2024 de El Salvador Sew](#)

Tabla 1: Ejemplo de salarios adeudados a trabajadores⁴

Trabajador	Fecha de Contratación (mm/dd/aaaa)	Salario a la fecha del despido (USD)	Años de antigüedad	Fecha de pago de la última indemnización (mm/dd/aaaa)	Cálculo basado en Art. 48 del Código de Trabajo	Pago acumulado de adelantos de indemnización	Diferencia
Trabajador 1	4/16/2009	\$391.77	14.60	11/17/2023	\$5,719.84	\$5,044.94	\$674.90
Trabajador 2	3/9/2010	\$369.87	13.70	11/17/2023	\$5,068.74	\$4,270.27	\$798.47
Trabajador 3	3/4/2013	\$384.47	10.72	11/17/2023	\$4,119.62	\$3,553.23	\$566.39

2. Acuerdos ilegales para evitar el pago de la indemnización por despido

Según la Constitución y el Código de Trabajo salvadoreños, los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales. Por lo tanto, cualquier negociación o acuerdo entre un empleador y los trabajadores que reduzca el importe final de la indemnización que legalmente le corresponde a un trabajador contraviene la ley. Sin embargo, todavía pueden encontrarse acuerdos ilegales en ciertas fábricas y proveedores.

Como ejemplo, en el 2018 un sindicato local presentó una Queja de Terceros (TPC) alegando violaciones laborales en un proveedor de ciertas compañías de la FLA.⁵ Parte de la TPC alegó que la fábrica tenía un acuerdo con otros dos sindicatos por el que los trabajadores que quisieran recibir una indemnización por despido anticipada anualmente podían hacerlo aceptando que se les pagara el 70% del importe total de su indemnización y renunciando al 30% restante.

Cuando estos trabajadores fueron despedidos posteriormente, la fábrica no pagó ninguna indemnización adicional. La TPC del 2018 confirmó estos alegatos, y una evaluación de seguimiento en 2019 constató que la práctica seguía ocurriendo.⁶

En el 2024, esta fábrica empezó a utilizar el cálculo correcto para las indemnizaciones de los trabajadores siguiendo las normas de la FLA gracias al compromiso y liderazgo de una compañía manufacturera. Este compromiso ha mejorado las condiciones laborales en la fábrica y está promoviendo prácticas laborales éticas en toda la industria.

3. Documentación opaca y criterios no equitativos

Los abogados de muchos empleadores de El Salvador han recomendado documentar los anticipos de finiquito de los trabajadores como una terminación de la relación laboral, para proteger al empleador de una posible infracción legal. Bajo esta estructura, los trabajadores deben firmar una carta de finiquito cada vez que reciben el anticipo, declarando que la relación laboral ha terminado, aunque los trabajadores no estén despedidos y sigan trabajando en la fábrica. Por ello, algunas fábricas renuevan los contratos de trabajo de toda su mano de obra año tras año.

⁴ Se ofrecen más ejemplos en las páginas 17 y 18 del reporte de investigación de la Queja de Terceros del 2024 de El Salvador Sew

⁵ La Queja de Terceros (TPC) fue presentada por el Sindicato de la Industria Textil, Similares y Conexos de El Salvador (SITSCES).

⁶ Consulte la evaluación SCI completa [aquí](#).

Esta práctica es desfavorable para cualquier trabajador que pueda ser objeto de discriminación u otras posibles violaciones de sus derechos laborales. Además, los empleadores pueden excluir a quienes tienen derecho a una protección especial en virtud de la ley (por ejemplo, dirigentes sindicales, trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, o trabajadores con enfermedades crónicas) del cobro de indemnizaciones anticipadas, porque no pueden ser despedidos sin autorización previa de una autoridad laboral; los trabajadores afectados y sus organizaciones sindicales consideran que esto es discriminatorio.

Las Normas de Cumplimiento de la FLA para la industria manufacturera establecen que "cuando los empleadores ofrezcan indemnizaciones anuales, los contratos originales deben permanecer sin rescindirse". Por lo tanto, cualquier documento firmado por el empleado sólo debe registrar el anticipo recibido, y la relación de empleo original no debe terminarse cada vez que reciba un anticipo de indemnización.

ACLARACIÓN LEGAL

Históricamente, la falta de una regulación u orientación legal clara ha impedido que los empleadores salvadoreños realicen cambios en sus prácticas de pago de indemnización anticipada. Sin embargo, en el 2019, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o MINTRAB, publicó una guía actualizada.

En el 2019, una Compañía Participante de la FLA solicitó aclaración al MINTRAB sobre el cálculo correcto de la indemnización final de los trabajadores cuando recibieron indemnizaciones anticipadas y luego fueron despedidos sin causa justificada.⁷ El MINTRAB señaló que los anticipos no pueden considerarse legalmente indemnizaciones por despido, sino que deben calcularse en función del último salario percibido por el trabajador.

Ese mismo año, una federación sindical solicitó al MINTRAB su opinión jurídica sobre si una categoría especial de trabajadores debería tener derecho a recibir su indemnización por despido por adelantado, como se hacía en una fábrica de El Salvador.⁸ El MINTRAB afirmó que cualquier anticipo destinado a mantener la estabilidad laboral de los trabajadores que cuentan con una protección legal especial podría considerarse una buena práctica; no pagar esta prestación a estos trabajadores podría considerarse una decisión sesgada si la fábrica paga voluntariamente esta prestación al resto del personal.

RECOMENDACIONES DE LA FLA PARA COMPAÑÍAS EN EL SALVADOR

Teniendo en cuenta que las indemnizaciones anticipadas por despido son una práctica común en El Salvador, las empresas que se abastecen en el país deberían trabajar con sus proveedores para garantizar que se eviten los problemas descritos en este comunicado y que se cumplan todas las normativas legales y los estándares de la FLA.

⁷ Se anexa la opinión legal como un Apéndice de este Comunicado.

⁸ La Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador o FEASIES, solicitó esta opinión ante el MINTRAB.

LA FLA recomienda que:

1. Las empresas garanticen el cálculo correcto de las indemnizaciones por despido de los trabajadores.

Las empresas deben trabajar con sus proveedores para revisar los criterios de cálculo de las indemnizaciones anticipadas y asegurarse de que la indemnización final, en el momento del despido, se calcule de conformidad con el artículo 58 del Código de Trabajo de El Salvador. La cantidad total que el empleador ya ha adelantado debería deducirse de esa suma, de conformidad con las normas de la FLA relativas a la terminación y el despido.

2. Las empresas impidan el uso de acuerdos ilícitos para evitar el pago íntegro de las indemnizaciones por despido.

Cuando exista una política del proveedor o un acuerdo entre empleadores y trabajadores que limite los derechos de los trabajadores, debe ponerse fin a los mismos inmediatamente, y las compañías de la FLA y sus proveedores deben garantizar que todos los trabajadores reciban el pago íntegro de la indemnización por despido cuando son despedidos sin causa justificada, incluso si un trabajador ha firmado "voluntariamente" un acuerdo por el que renuncia a la indemnización íntegra.

3. Las empresas eviten el uso de documentación opaca y criterios poco equitativos.

Las empresas deben asegurarse de que los proveedores gestionan las indemnizaciones anticipadas como un anticipo de sus obligaciones laborales y no como un despido. La aceptación de estas indemnizaciones por parte de los trabajadores debe ser voluntaria; es fundamental que los trabajadores sean conscientes de ello y puedan decidir si aceptan los anticipos sin temor a represalias.

La FLA recomienda lo siguiente:

- Cuando la aplicación de indemnizaciones anticipadas sea el resultado de un proceso de negociación o de un convenio colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores, las indemnizaciones anticipadas nunca deben limitar los derechos legales de los trabajadores.
- Los anticipos no deben ser discriminatorios y el impago no debe utilizarse como medida disciplinaria.

4. Las empresas sigan la normativa laboral salvadoreña y los estándares de la FLA.

Las compañías que se abastecen en El Salvador deben priorizar auditar las políticas y procedimientos de sus proveedores en materia de despido, indemnización y reducción de personal, asegurándose de que estén en línea con el Código de Trabajo Justo y las Normas de Cumplimiento de la FLA, así como con las opiniones legales del MINTRAB. En el caso de que varias compañías se abastezcan de la misma fábrica, la correcta aplicación de la recomendación de la FLA sobre este tema debe ser un esfuerzo coordinado y conjunto.

Todos los miembros de la FLA deben mantener su compromiso con los estándares más elevados cuando exista un conflicto entre el Código de Trabajo Justo y las Normas de Cumplimiento de la FLA y las leyes locales.

5. Las empresas apoyen a sus proveedores salvadoreños para garantizar una comunicación y capacitación clara en relación con las indemnizaciones anticipadas por despido.

Este proceso debe incluir la consulta con representantes de los trabajadores.

APÉNDICE 1: ELEMENTOS DEL CÓDIGO DE LA FLA

NORMAS DE CUMPLIMIENTO DE 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 u otros beneficios* 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 salario y antigüedad actual 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 dados de baja.

NORMAS DE CUMPLIMIENTO DE COMPENSACIÓN

C.11.1 Los empleadores cumplirán con todas las leyes, reglamentos, y procedimientos nacionales sobre el pago de la compensación a los trabajadores.

C.1.2 En cualquier caso en el 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 más alto.

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



Ref.: DGT-HC-006-EXT-2019
San Salvador, 16 de diciembre de 2019

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 con la indemnización que una persona que labora en una institución percibiría al momento que fuese despedida injustificadamente, de ello se formulan dos interrogantes las cuales se detallan y abordan a continuación:

1) ¿El cálculo de la 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 República en su Artículo treinta y ocho, *"El trabajo será 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 siguientes derechos..."* numeral onceavo *"El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo de acuerdo con la ley."* Por lo que se puede determinar que este es un derecho fundamentado en la Constitución de la República; por consiguiente, el artículo cincuenta y ocho del Código de 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 inferior al equivalente a un salario básico de quince días"*, para efectos de la indemnización se toma el último salario devengado por el trabajador [a la fecha en que se produjo] el despido.

2) En caso de que 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 empleador pagar el complemento de indemnización [correspondiente a esos 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 sólo reconoce el pago de la indemnización al momento de que el trabajador ha sido despedido de sus labores sin justa causa, por consiguiente ese monto cancelado anticipadamente es una prestación que se le otorga al trabajador en referencia al pago de pasivo laboral, más no de indemnización pues la misma aplica solo en el caso de despido injustificado como lo establece el artículo cincuenta y ocho del Código de Trabajo. Ahora bien, el artículo seis de

la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria, contempla el pago de una prestación económica año con año, pero el complemento únicamente aplica en los casos en que no se haya pagado la prestación que corresponda según ley.

Sin nada más por el momento.
Sinceramente,

[FIRMA] [SELLO]
Emigdia Mayari Merino García
Directora General de Trabajo

NOTA: La presente es una opinión ilustrativa no vinculante basada en la información proporcionada en la solicitud y no pretende resolver ningún caso en particular, sino más bien proporcionar una ilustración para una mejor aplicación de las normas laborales.

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 laboran en las fábricas y granjas del mundo reciban un pago justo y estén protegidos de riesgos a su salud, seguridad y bienestar.