

Investigación independiente

F&D S.A. de C.V. San Salvador, El Salvador

Licda. Katya Castillo
Experta en derechos laborales

2015

Contenido

I.	Antecedentes	2
II.	Datos generales de F&D	2
III.	Descripción de la metodología.....	3
3.1	Fase 1: indagación externa.....	3
3.2	Fase 2: visita a la fábrica.....	3
IV.	Resultados de la investigación independiente.....	5
4.1	Total de horas de trabajo realizadas por el personal	5
4.2	Remuneración de las horas extraordinarias según la ley.....	12
3.3	Entrega de comprobantes de pago a las trabajadoras y trabajadores.	12
3.4	Marcación del tiempo de trabajo extraordinario realizado los días sábados.	14
3.5	Pago de horas de trabajo ordinarias y extraordinarias de acuerdo a los incrementos del salario mínimo definidos por el Gobierno de El Salvador.	15
3.6	Descansos otorgados de acuerdo a la ley, su compensación y/o el tiempo compensatorio reconocido.	16
V.	Otros hallazgos.....	17
4.1	Metas altas de producción que potencialmente pueden repercutir en la salud síquica y física de las trabajadoras y trabajadores.....	17
	Conclusiones	19
	Recomendaciones	20

Unknown

Field Co

I. Antecedentes

En el mes de marzo del año 2015, la Seccional F&D del Sindicato de la Industria Textil Salvadoreña (SITS), perteneciente a la Federación Sindical Salvadoreña (FESS) interpuso una queja ante la Fair Labor Association, alegando que en la fábrica F&D S.A. de C.V. en San Salvador, (subcontratada de la marca Hanesbrands y afiliada a la FLA) ocurren una serie de violaciones a los límites de la jornada de trabajo establecidas en la legislación salvadoreña. Por este motivo, la FLA comisionó la presente investigación independiente dentro de F&D para analizar y evaluar los siguientes puntos:

1. Si las horas de trabajo realizadas por el personal están reflejadas en las planillas de pago, incluyendo aquellas que se realizaron antes del inicio de la jornada regular de trabajo, durante las horas de almuerzo y/o en los días sábados.
2. Si la remuneración de las horas de trabajo extraordinarias reflejan el pago según los requerimientos legales establecidos.
3. Los comprobantes de pago de salario reflejan el número regular de horas de trabajo realizadas, el número de horas extras laboradas y el pago recibido por cada categoría de trabajo, incluyendo las deducciones legales y voluntarias, y el pago de bonificación por metas alcanzadas.
4. Todos los trabajadores, de todas las categorías, marcan por ellos mismos la entrada y salida del tiempo de trabajo, para todo tipo de trabajo incluyendo tiempo extraordinario realizado en los días sábados.
5. El pago de las horas de trabajo regulares y en tiempo extraordinario reflejan el incremento al salario mínimo definido por el Gobierno de El Salvador, a partir del 1º de enero del año 2015.
6. La Fábrica proporciona a sus trabajadores los descansos legalmente requeridos, y si no, reciben una compensación por el tiempo de trabajo adicional realizado.

II. Datos generales de F&D

F&D es una empresa de Sociedad Anónima de Capital Variable, dedicada a la confección de prendas de ropa. Se encuentra ubicada en la Zona Franca de San Marcos en la ciudad de San Salvador. En el momento de la investigación su único cliente era la marca Hanesbrands.

Actualmente cuenta con una fuerza laboral de 644 personas, de las cuales el 78% está representado por mujeres y el 22% restante por hombres.

Dentro de F&D existen dos organizaciones sindicales legalmente constituidas:

1. La Seccional del Sindicato de la Industria Textil Salvadoreña (SITS), afiliado a la Federación Sindical Salvadoreña (FESS); y
2. El Sindicato de Trabajadores de F&D (STF&D).

III. Descripción de la metodología

La realización del proceso de investigación independiente se dividió en dos fases: una primera fase de indagación externa de la fábrica y una segunda fase que incluyó la visita a las instalaciones de la fábrica F&D.

3.1 Fase 1: indagación externa

La fase de indagación externa incluyó la realización de una entrevista realizada a la ombudsperson¹ –que fungió en F&D en el año 2013 y 2014 para facilitar un proceso de diálogo entre la fábrica y la seccional del SITS- y otra, desarrollada con la Secretaria de Organización de la Seccional del SITS².

3.2 Fase 2: visita a la fábrica

Durante la visita realizada a F&D, el trabajo de investigación incluyó una inspección visual dentro de la planta de producción, la revisión documental y la realización de entrevistas con representantes de la Gerencia de la Fábrica, trabajadores y trabajadoras de producción y con las organizaciones sindicales que tienen presencia dentro de F&D: la seccional del SITS y STF&D.

Para llevar a cabo el proceso de revisión documental, la gerencia de F&D entregó la siguiente documentación:

1. Manual de Políticas del Empleado de F&D, S.A. de C.V.
2. Planillas de pago y deducciones legales correspondientes a los últimos doce meses del año: de marzo de 2014 a marzo de 2015.

¹ Entrevista presencial realizada el día lunes 06 de abril de 2015, en la ciudad de San Salvador.

² Entrevista realizada, vía telefónica, el día miércoles 08 de abril de 2015.

3. Muestras de 35 registros de marcación de trabajadoras y trabajadores de la fábrica en el período de marzo de 2014 a marzo de 2015.
4. Estudio de metas elaborado por HBI.
5. Porcentaje de los módulos de producción que ganaron bonificación desde marzo de 2014 a marzo de 2015; y
6. Muestras de comprobantes de pago entregadas a las trabajadoras y trabajadores.

Además, la Seccional del SITS entregó los documentos siguientes:

1. Registro de reuniones relacionadas a la revisión de metas de producción en F&D, elaborado por Ena Lilian Núñez, abogada experta en derechos laborales y ombudsperson designada en F&D para facilitar una mesa de diálogo, en el período 2013-2014.
2. Acta de audiencia conciliatoria del 13 de febrero del año 2015, celebrada en la Dirección General de Trabajo, entre representantes de F&D y representantes de SITS.
3. Resumen de la reunión relacionada al proceso de diálogo entre la Seccional del SITS y F&D, realizada el 28 de julio de 2014, en la cual hubo presencia de SITS, FESS, F&D, WRC, FLA, HBI y la Ombudsperson designada en el periodo 2013-2014, para facilitar el proceso de diálogo en la fábrica.

En cuanto a las entrevistas realizadas durante la visita a la fábrica, pueden mencionarse las siguientes:

No de entrevistas	Personas entrevistadas	Fecha de entrevista
<p style="text-align: center;">1 (Grupal)</p>	<p>8 personas: Secretario General, Secretaria de Organización, Secretaria 1ª de Conflictos, Secretaria 2ª de Conflictos, Secretaria de Prensa y Propaganda, Secretaria de Actas y Acuerdos, Coordinador de Seguridad y Conflictos; y Secretaria de Finanzas de la Seccional del Sindicato de la Industria Textil Salvadoreña</p>	<p style="text-align: center;">Jueves 09-04-2015</p>

No de entrevistas	Personas entrevistadas	Fecha de entrevista
	(SITS).	
1	Gerente de Manufactura de F&D	Jueves 09-04-2015
1 <i>(Grupal)</i>	5 personas: Secretaria General, Secretaria de Finanzas, Secretario de Organización y Estadística, Secretario de Propaganda y Comunicaciones; y Secretaria de Previsión Social del Sindicato de Trabajadores de F&D (STF&D).	Viernes 10-04-2015
13	Personas trabajadoras entrevistadas de forma individual sin interferencia de la gerencia y los sindicatos (de las cuales, 3 manifestaron pertenecer a un sindicato).	Viernes 10-04-2015
Total de entrevistas realizadas: 16		

IV. Resultados de la investigación independiente

4.1 Total de horas de trabajo realizadas por el personal y reflejadas en las planillas de pago

Este punto requería verificar que el total de las horas de trabajo realizadas por el personal se reflejaran efectivamente en las planillas de pago, incluyendo aquellas horas desarrolladas antes del inicio de la jornada regular de trabajo, durante el periodo de almuerzo y/o en los días sábados.

Previo al análisis correspondiente es necesario considerar los límites legales establecidos a la jornada de trabajo en la Constitución de la República de El Salvador (Cn.), el Código de Trabajo (CT) y el Reglamento Interno de Trabajo de F&D, autorizado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Art. 38 Ord. 6º de la Cn. Señala que *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas; y la semana laboral, de cuarenta y cuatro horas”* y en la misma línea, el Art. 106 del CT establece que *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno,*

salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias (...). La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas”.

La jornada regular de trabajo de F&D establecida en el Art. 14 de su Reglamento Interno de Trabajo, se encuentra en armonía con las disposiciones constitucionales y legales citadas anteriormente, señalando su horario de trabajo de la siguiente manera³:

Días	Jornada matutina	Jornada vespertina	Total de horas diarias
Lunes a Jueves	7:00 a.m a 12:00 m.	1:00 a 5:00 p.m.	9 horas ⁴
Viernes	7:00 a.m a 12:00 m.	1:00 a 4:00 p.m.	8 horas
Horas de trabajo por semana			44 horas

Para poder evaluar este punto se solicitó a la gerencia entregar las planillas de pago del periodo *marzo 2014 a marzo 2015*. De dichas planillas, se extrajo una muestra aleatoria de los pagos realizados a 35 trabajadoras y trabajadores de la fábrica, los cuales representan el 5.43% de la fuerza laboral de F&D, y a su vez, se solicitaron los registros de marcación de estas 35 personas para efectos de corroborar la inclusión del total de horas de trabajo realizadas en las planillas de pago correspondientes⁵.

³ Cuadro de elaboración propia.

⁴ Estas jornadas de trabajo de 9 horas se encuentra contemplada como una de las excepciones legales establecidas a la jornada de trabajo de 8 horas diarias, que se permite sólo con el objetivo de completar las 44 horas de trabajo semanales sin tener que laborar en los días sábados.

⁵ Debe aclararse que la muestra de marcaciones utilizada se obtuvo de los periodos de tiempo comprendidos en los registros de las catorce semanas siguientes: del 05/03/2014 al 18/03/2014, del 16/04/2014 al 29/04/2014, del 30/04/2014 al 13/05/2014, del 28/05/2014 al 10/06/2014, del 11/06/2014 al 24/06/2014, del 25/06/2014 al 08/07/2014, del 09/07/2014 al 22/07/2014, del 23/07/2014 al 05/08/2014, del 06/08/2014 al 19/08/2014, del 20/08/2014 al 02/09/2014, del 01/10/2014 al 14/10/2014; y del 10/12/2014 al 06/01/2015.

Del análisis de las planillas de pago frente a los registros de marcación y tomando en cuenta las entrevistas realizadas, pudieron determinarse los hallazgos siguientes:

- 1) Los registros de marcación solo reflejan la hora de ingreso y salida de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no fue posible determinar documentalmente si durante la hora definida para tomar los alimentos se realizaron labores de producción. Sin embargo, es pertinente mencionar que en el 100% de las entrevistas realizadas a las trabajadoras, trabajadores y con ambas organizaciones sindicales, se mencionó que durante el año 2014 era una práctica trabajar en el tiempo del almuerzo para poder avanzar en la producción y poder ganar la bonificación que F&D paga por el cumplimiento de metas, asegurando que en el tiempo ordinario de trabajo, era difícil poder cumplir con dichas metas. Al respecto, también mencionaron que esta práctica ya no se realiza en la actualidad debido a la medida implementada por la Fábrica, desde la segunda semana del mes de febrero de 2015, ***de apagar la energía eléctrica de la planta durante la hora del almuerzo para evitar que el personal labore en este tiempo que es necesario para tomar los alimentos y descansar, acción que pudo ser constatada durante la visita de dos días efectuada en la Fábrica.*** La Seccional del SITS considera que dicha medida es una represalia por la huelga realizada por esta organización sindical en el mes de febrero, también de 2015, para exigir el pago de las horas extraordinarias realizadas por el personal.

- 2) Respecto a las jornadas de trabajo realizadas los días sábados, en el 100% de las entrevistas realizadas a trabajadoras, trabajadores, sindicatos y con el Gerente de Manufactura de F&D, se indicó que esta era una práctica frecuente pero que no se registraban marcaciones cuando el personal acudía para cumplir con las metas de trabajo que les permitieran alcanzar la bonificación –de \$10 por eficiencia del 80%, de \$11 por eficiencia del 90% y de \$13 por eficiencia del 100%- según el estilo de prenda que confeccionaran, ***por lo tanto en las planillas de pago y en los***

registros de marcación, fue imposible determinar la totalidad del tiempo que las personas laboraron los días sábados.

- 3) Ahora bien, debe aclararse que sí hubo personal que marcaba su ingreso y salida los días sábados cuando acudían para laborar horas extraordinarias definidas previamente por F&D. Al respecto, se consultó con el Gerente de Manufactura cuál es el criterio para determinar qué personal trabajó por cumplimiento de meta y qué personal realiza labores en tiempo extraordinario y mencionó que desconocía cómo se manejaban esos criterios en el año 2014, pero que en la actualidad sí se les reconoce la posibilidad de hacer horas de trabajo extraordinarias a las trabajadoras y trabajadores que durante la semana de trabajo reportaron mayores niveles de producción y eficiencia, es decir que las horas extraordinarias se aplican ahora como un incentivo para el personal que logra el cumplimiento de metas. Finalmente, en este punto debe señalarse que el Gerente de Manufactura expresó que el personal que tiene acceso a trabajar 8 horas extraordinarias los días sábados, debe cumplir con metas establecidas, entendiéndose que de alcanzar estas, las trabajadoras y trabajadores no tendrían bonificación, precisamente porque se les está reconociendo el pago por las horas extraordinarias, que implican un monto de \$14.06. **En 18 de los 35 casos (51.40%) se verificó que las trabajadoras y trabajadores realizaron tiempo de trabajo extraordinario que no fue reflejado en las horas de trabajo que constan en las planillas de pago.** A continuación pueden observarse dos cuadros elaborados a partir de los datos obtenidos de las muestras de marcaciones y las planillas de pago, con el objetivo de mostrar claramente la situación reportada⁶:

⁶ Debe aclararse que para determinar el tiempo de trabajo extraordinario se restó de cada casilla, la hora correspondiente que se otorga en F&D para tomar el almuerzo, tomando en consideración que, como ya se ha mencionado en el punto número uno del presente apartado, no fue posible determinar documentalmente si en las horas de almuerzo se realizaron labores de producción,

Cuadro No 1

Catorcena: 05/03 al 18/03 de 2014					
Código de empleado: 00XXX1					
Fecha	Ingreso	Salida	Horas por día	T. extraordinario	T. extraordinario reflejado en planilla
Miércoles 05/03/2014	06:55:11	17:10:11	10:15:00	00:15:00	Sin registro (S/R)
Jueves 06/03/2014	06:49:04	17:10:51	10:21:47	00:21:47	S/R
Viernes 07/03/2014	06:52:30	16:47:01	09:54:31	00:54:31	S/R
Lunes 10/03/2014	06:55:48	17:14:02	10:18:14	00:18:14	S/R
Martes 11/03/2014	06:54:15	17:13:25	10:19:10	00:19:10	S/R
Miércoles 12/03/2014	06:56:47	17:10:05	10:13:18	00:13:18	S/R
Jueves 13/03/2014	06:53:12	17:14:33	10:21:21	00:21:21	S/R
Viernes 14/03/2014	06:52:04	16:19:50	09:27:46	00:27:46	S/R
Lunes 17/03/2014	06:57:42	17:16:19	10:18:37	00:18:37	S/R
Martes 18/03/2014	06:52:24	17:19:01	10:26:37	00:26:37	S/R
Total de tiempo extraordinario laborado				3:56:48	S/R

Cuadro No 2

Catorcena: 10/12/2014 al 06/01/2015					
Código de empleado: 00XXX2					
Fecha	Ingreso	Salida	Horas por día	T. extraordinario	T. extraordinario reflejado en planilla
Miércoles 10/12/2014	06:44:26	17:47:37	11:03:11	01:03:11	S/R
Jueves 11/12/2014	06:41:48	17:40:53	10:59:05	00:59:05	S/R
Viernes 12/12/2014	06:36:55	17:11:27	10:34:32	00:34:32	S/R
Lunes 15/12/2014	06:41:52	17:46:58	11:05:06	01:05:06	S/R
Martes 16/12/2014	06:44:45	17:50:49	11:06:04	01:06:04	S/R
Miércoles 17/12/2014	06:45:05	17:47:17	11:02:12	01:02:12	S/R
Jueves 18/12/2014	06:48:57	17:47:49	10:58:52	00:58:52	S/R

Catorcena: 10/12/2014 al 06/01/2015

Código de empleado: 00XXX2

Fecha	Ingreso	Salida	Horas por día	T. extraordinario	T. extraordinario reflejado en planilla
Viernes 19/12/2014	06:42:41	17:05:15	10:22:34	01:22:34	S/R
Martes 06/01/2015	06:46:51	17:39:36	10:52:45	00:52:45	S/R
Total de tiempo extraordinario realizado				9:04:21	S/R

- 4) *En 17 de los 35 casos (48.60%) sí se reflejaron en las planillas de pago, horas extras realizadas durante la semana y en los días sábados. Sin embargo, al contrastar la cantidad de horas trabajo de los registros de marcación, se observó que en los 17 casos (100%) no se establecieron de manera completa las horas de trabajo extraordinarias realizadas.* A continuación se citan dos ejemplos concretos:

Cuadro No 3

Catorcena: 23/07/2014 al 05/08/2014

Código de empleado: 00XXX3

Fecha	Ingreso	Salida	Horas por día	Tiempo extraordinario	T. extraordinario reflejado en planilla
Miércoles 23/07/2014	06:44:00	17:11:59	10:27:59	00:27:59	10 horas extras reflejadas el día sábado
Jueves 24/07/2014	06:37:00	17:08:02	10:31:02	00:21:02	
Viernes 25/07/2014	06:48:07	16:16:55	09:28:48	00:28:48	
Sábado 26/07/2014	06:52:07	12:13:36	05:21:29	05:21:29	
Lunes 28/07/2014	06:41:28	17:10:37	10:29:09	00:29:09	
Martes 29/07/2014	06:38:46	17:12:32	10:33:46	00:33:46	
Miércoles 30/07/2014	06:37:09	17:08:07	10:30:58	00:30:58	
Jueves 31/07/2014	06:42:48	17:13:13	10:30:25	00:30:25	
Viernes 01/08/2014	06:37:12	16:10:20	09:33:08	00:33:08	
Sábado 02/08/2014	06:37:20	12:04:21	05:27:01	05:27:01	
Lunes 04/08/2014	06:47:28	17:07:26	10:19:58	00:19:58	

Martes 05/08/2014	06:44:48	17:01:54	10:17:06	00:17:06	
Total de tiempo extraordinario laborado				15:20:49	10 Horas

Cuadro No 4

Catorcena: 26/10/2014 al 09/11/2014					
Código de empleado:00XXX4					
Fecha	Ingreso	Salida	Horas por día	Tiempo extraordinario	T. extraordinario reflejado en planilla
Lunes 27/10/2014	06:32:00	17:08:27	10:36:27	00:36:27	17 horas
Martes 28/10/2014	06:39:06	17:01:15	10:22:09	00:22:09	
Miércoles 29/10/2014	06:35:01	17:00:44	10:25:43	00:25:43	
Jueves 30/10/2014	06:36:25	17:00:57	10:24:32	00:24:32	
Viernes 31/10/2014	06:36:55	17:06:36	10:29:41	00:29:41	
Sábado 01/11/2014	06:50:02	15:01:14	08:11:12	07:11:12	
Lunes 03/11/2014	06:40:25	17:00:08	10:19:43	00:19:43	
Martes 04/11/2014	06:46:12	17:12:02	10:25:50	00:25:50	
Miércoles 05/11/2014	06:42:18	17:02:01	10:19:43	00:19:43	
Jueves 06/11/2014	06:42:46	17:03:44	10:20:58	00:20:58	
Viernes 07/11/2014	06:45:26	17:03:36	10:18:10	01:18:10	
Sábado 08/11/2014	06:51:33	16:01:23	09:09:50	08:09:50	
Total de tiempo extraordinario laborado				20:23:58	

Además de evidenciar el registro incompleto de las horas extraordinarias de trabajo, debe señalarse que en los dos últimos casos presentados, los trabajadores realizaron jornadas de trabajo de más de 60 horas semanales, sobrepasando los límites legales establecidos de 44 horas semanales en el Art. 38 Ord. 6º Cn., 106 del CT y del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y la norma de cumplimiento HOW.1.3 que determina que “la suma de horas ordinarias y extraordinarias en una semana, no excederán de 60 horas”.

4.2 Remuneración de las horas extraordinarias según la ley.

El Art. 38 Ord. 6º Cn. establece que las horas de trabajo extraordinarias serán remuneradas con recargo y el Art. 169 CT determina que *“todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora”*.

Tomando en cuenta los requerimientos legales para el pago de horas extraordinarias y basándose en el estudio realizado a los 35 registros de marcación y las planillas de pago solicitadas, puede determinarse que ***en el 100% de los casos se verificaron labores en exceso de la jornada ordinaria, concluyendo que en 18 casos no fueron pagadas en su totalidad y en 17 casos no se pagaron de forma completa.*** Por ejemplo, considerando los cuadros presentados en el punto anterior, puede observarse que en el cuadro No 1 y el Cuadro No 2, se adeudaron aproximadamente 13 horas de trabajo extraordinarias; y en el caso de los cuadros No 3 y No 4, se adeudaron alrededor de 8 horas de trabajo extraordinarias.

4.3 Entrega y contenido de los comprobantes de pago de salarios entregados a las trabajadoras y trabajadores.

Este punto requería establecer si los comprobantes de pago de salario reflejaban el número regular de horas de trabajo realizadas, el número de horas extras laboradas y el pago recibido por cada categoría de trabajo, incluyendo las deducciones legales y voluntarias, y el pago de bonificación por metas alcanzadas.

Tanto la gerencia de la fábrica como el SITS, entregaron muestras de comprobantes de pago por catorcena de trabajo del período comprendido entre marzo de 2014 a marzo de 2015, en los cuales se detallan las horas laborales ordinarias, las horas extraordinarias, el pago por bonificación alcanzada y las deducciones legales y voluntarias correspondientes al pago del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ISSS; de las Ahorradoras de Fondos de Pensiones, AFPs; de préstamos personales y de cuotas sindicales.

En los comprobantes de pago revisados sí se incluían la totalidad de horas de trabajo regulares realizadas por el personal. Sin embargo, ***en cuanto a las horas de trabajo***

realizadas de forma extraordinaria, los comprobantes de pago no reflejan la cantidad de horas exactas laboradas por el personal, debido a que estos comprobantes se elaboran según los datos de las planillas de pagos de F&D; y como ya se ha determinado en los puntos 4.1 y 4.2 del presente informe, al confrontar estas con los registros de marcación de los 35 casos que se tomaron de muestra, la cantidad total de horas de trabajo extraordinario no se encontraban reflejadas y por lo tanto no se incluyeron en los comprobantes de pago. En este mismo sentido, la Seccional del SITS manifestó que el problema con los comprobantes de pago en el año 2014, es que no reflejaban la cantidad real de las horas de trabajo realizadas por las trabajadoras y trabajadores.

Respecto al pago de la bonificación, sólo se refleja el monto del pago de forma general, no se especifica cuánto fue la eficiencia o la meta alcanzada según el estilo de prenda que fabrican las trabajadoras o trabajadores. Relacionado a esto, en las entrevistas realizadas de manera individual a trabajadoras y trabajadores, 4 personas manifestaron que no tienen claridad de cómo se define el pago de la bonificación por la meta alcanzada; por el contrario, 9 personas manifestaron tener claridad de cómo les realizan el pago de la bonificación y que además, para asegurarse que les estén pagando correctamente, llevan un registro propio de las metas que alcanzan por día. Por su parte, la Seccional del SITS mencionó que los comprobantes no reflejan con claridad los criterios para el pago de la bonificación.

En la entrevista realizada a la ombudsperson que facilitaba una mesa de diálogo en F&D en el año 2013-2014, señaló que los comprobantes de pago que se entregan al personal no cumplen las características de un documento formal, pues es un cuadro elaborado en papel simple donde no consta ningún sello oficial de F&D como empleador; asegurando que esto podría perjudicar a las trabajadoras y trabajadores en un juicio laboral, ya que dicho comprobante carece de validez probatoria. Finalmente debe mencionarse en este punto, que efectivamente en los comprobantes de pago que la Seccional del SITS facilitó a esta investigadora, se evidenció que se tratan de documentos simples (sin validez jurídica) por no contar con un sello oficial ni la firma del Representante Legal de F&D en su carácter de empleador.

4.4 Marcación del tiempo de trabajo extraordinario realizado los días sábados.

Hay grupos de trabajadoras y trabajadores que sí realizan marcación en la fábrica los días sábados, tanto al ingreso como a la salida, por las horas extraordinarias realizadas en F&D. Sin embargo, como ya se ha hecho constar precedentemente en el puntos 4.1, las trabajadoras y trabajadores que laboraron los días sábados para llegar a la meta de producción no marcaban su ingreso ni salida de la Fábrica. Así se constó también en el 100% de entrevistas desarrolladas de forma individual y con ambos sindicatos, en las cuales expresaron que durante el año 2014 las personas que trabajaban los días sábados (independientemente del número de horas que realizaran) no podían marcar por instrucciones de la fábrica debido a que argumentaban que ese tiempo no se considera como horas de trabajo, si no como un tiempo que únicamente se utilizaba para poder llegar a las metas establecidas. Adicionalmente, el Gerente de Manufactura explicó que actualmente la fábrica reconoce la realización de horas extras los días sábados, para responder a la solicitud del cliente cuando éste requiere un alto volumen de producción; y la fábrica, busca a los módulos con mayor eficiencia y desempeño durante la semana ordinaria de trabajo para que puedan producir en día sábado en meta de 8 horas. Significa, desde la perspectiva de F&D, que el día sábado los trabajadores y trabajadoras son remunerados por hora extra, pero no se les reconoce la meta de 8 horas, porque aseguran que se les pagan horas extras.

Lo anterior indica que existe una manera errónea por parte de la gerencia de F&D para comprender la naturaleza del tiempo efectivo de trabajo y de la naturaleza de las horas de trabajo extraordinarias. Según el Art. 163 CT, “se considera tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono”. Esto quiere decir que aunque la fábrica aduzca que el tiempo de trabajo en el que personal de producción laboraba en los días sábados era “tiempo para recuperar o alcanzar meta”, esas personas trabajadoras que asistían se encontraban a sus *disposición y por tanto se concluye que es tiempo de trabajo efectivo*; y que si el mismo se realizó en adición a las 44 horas de trabajo semanales según los límites establecidas en la legislación salvadoreña, entonces,

ese tiempo se desarrolla en el marco de horas de trabajo extraordinarias que deberían haber sido registradas y remuneradas efectivamente según lo establece el Art. 38 Ord. 6º Cn. y el Art. 169 CT y según la disposición del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA, relacionado al pago de las horas de trabajo extraordinarias.

4.5 Pago de horas de trabajo ordinarias y extraordinarias de acuerdo a los incrementos del salario mínimo definidos por el Gobierno de El Salvador.

El Gobierno de El Salvador en los últimos años definió una serie de incrementos escalonados al salario mínimo de los trabajadores del sector privado, estableciéndolos de la manera siguiente para el sector maquila, textil y confección:

Monto a pagar	Año 2014	Año 2015
Por día	Día: \$ 6.76	Día: \$ 7.03
Por hora	Hora: \$ 0.845	Hora: \$ 0.879

De la muestra de 35 casos obtenidos de las planillas de pago de los años 2014 y 2015, se observó que las horas de trabajo ordinarias y extraordinarias que se reflejaban, se calcularon de acuerdo a los incrementos dispuestos por el Gobierno y señalados en el cuadro anterior. Es decir que efectivamente se constató en las planillas de pago, que el cálculo por hora de trabajo ordinaria realizada en el año 2014, se hizo sobre la base de \$0.845; y por hora de trabajo extraordinaria sobre la base de \$1.69, pues según el Art. 169 CT el recargo de la hora extraordinaria se paga con un monto del 100% sobre el salario establecido para lo hora ordinaria de trabajo. Igualmente, para el año 2015 se constató en las planillas de pago que el cálculo de las horas de trabajo ordinarias registradas fue de \$0.879 y por hora extraordinaria fue de \$1.76.

Sin embargo, en este apartado debe señalarse que en el 100% de las entrevistas realizadas a los trabajadores y trabajadoras de forma individual y en realizada a la Seccional del SITS, se expresó que el incremento al salario mínimo les ha afectado sus ingresos, debido a que la fábrica bajó los montos de la bonificación por metas de trabajo alcanzadas; y que además de esto, la fábrica mantiene elevadas las metas que se solicitan en los diferentes módulos de producción, haciendo imposible que las trabajadoras y trabajadores puedan llegar a las mismas en las horas ordinarias de trabajo, esto último lo expresó incluso el STF&D en la entrevista que se les realizó. Al respecto, el Gerente de Manufactura de F&D admitió que efectivamente fue una decisión de los dueños de la fábrica bajar el monto que se paga por meta cumplida. Por mencionar un ejemplo, dependiendo del estilo de ropa que se fabricara, un trabajador o trabajadora que en el año 2014 podía ganar \$17 diarios por alcanzar una eficiencia del 100%, ahora, en el año 2015, gana solamente \$13.

Estilo	Nivel de eficiencia	Monto de incentivo 2014	Monto de incentivo 2015	Monto de la reducción diaria por el cumplimiento de meta
"X"	100% (producción de 120 docenas de prendas)	\$17	\$13	\$4.27
		Incentivo real diario 2014	Incentivo real diario 2015	
		\$10.24	\$5.97	

4.6 Descansos otorgados de acuerdo a la ley, su compensación y/o el tiempo compensatorio reconocido.

En la revisión de las planillas y en las entrevistas realizadas se constató que F&D otorga los días de descanso, asuetos y vacaciones definidos por la ley. El único hallazgo evidenciado fue relacionado al trabajo realizado por las trabajadoras y trabajadores el día 06 de agosto del año 2014, que es un día de asueto definido por el Código de Trabajo. Al respecto, debe mencionarse que esa jornada fue pactada por la gerencia y los trabajadores y que por ello, se determinó que se les reconocería un tiempo compensatorio de 2 días. Sin embargo, el problema identificado radica en que no se aplicó debidamente las disposiciones

establecidas en el Art. 192 del Código de Trabajo que menciona lo siguiente: “Los trabajadores que de común acuerdo con su patrono trabajan en día de asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del ciento por ciento de este”. El otorgar tiempo compensatorio no exime al patrono de la responsabilidad de pagar ese tiempo como un derecho que se reconoce en favor de los trabajadores y trabajadoras, establecido el artículo 192 del Código de Trabajo y si bien es cierto que fue acordado en conjunto con los sindicatos y trabajadores, en estos casos prevalece la aplicación del principio constitucional contenido en el Art. 52 que establece *la irrenunciabilidad de los derechos consagrados en favor de los trabajadores*.

V. Otros hallazgos

5.1 Metas altas de producción que potencialmente pueden repercutir en la salud síquica y física de las trabajadoras y trabajadores

En el 100% de las entrevistas realizadas de forma individual y colectiva, las trabajadoras y trabajadores que desempeñan sus funciones por metas, manifestaron sentirse sumamente presionados para lograr el cumplimiento de metas que consideran imposibles de alcanzar en una jornada ordinaria de trabajo. Las personas expresaron que era frustrante laborar con el nivel de presión que imponen los supervisores. Y por otro lado, las trabajadoras y trabajadores entrevistados mencionaron que ellos mismos se imponen medidas de “auto sacrificio” para privarse de necesidades biológicas como evitar hidratarse para no ir al baño “y no perder el tiempo”. En este sentido, dos personas manifestaron haber tenido problemas de salud relacionados a los riñones por la falta de consumo de agua.

El Gerente de Manufactura me proporcionó un estudio de metas de trabajo elaborado por *HBI* en el cual se determina que las metas definidas para los diferentes estilos de ropa, son realizables en una jornada de trabajo de 8 horas efectivas. Sin embargo, el SITS manifiesta que dicho estudio es debatible porque se hizo en condiciones diferentes a la realidad de las condiciones de trabajo existentes en F&D, mencionando como ejemplo que a veces confeccionan prendas con máquinas que no tienen un funcionamiento óptimo.

Adicionalmente, entregó un reporte que reflejaba, desde el periodo de septiembre de 2014 a marzo de 2015, el porcentaje de los trabajadores y trabajadoras de F&D que ganaban meta, definiendo en la investigación que según esos datos, el promedio de personal que ganó meta fue del 68.5%.

Respecto a lo manifestado por los trabajadores y la gerencia, es pertinente señalar que el sistema de incentivos definido en F&D no está cumpliendo con su naturaleza de motivar al personal de producción; lejos de esto, la presión que genera el establecimiento de metas altas y de bonificaciones modestas provoca la desmotivación que las trabajadoras y trabajadores expresaron de manera generalizada, tanto los sindicatos como el personal entrevistado de manera individual. Para entender mejor esta valoración, se propone observar y analizar el siguiente cuadro que tiene la finalidad de reflejar claramente el verdadero monto que se paga por meta de producción alcanzada en F&D⁷.

Estilo	Nivel de eficiencia	Monto de incentivo	Menos el salario ordinario diario	Incentivo real diario	Incentivo real semanal
"X"	100% (producción de 120 docenas de prendas)	\$13	- De lunes a jueves por 9 horas de trabajo: \$7.91	\$5.09	\$26.33
			- Viernes por 8 horas de trabajo: \$7.03	\$5.97	
	90% (producción de 116 docenas de prendas)	\$11	- De lunes a jueves por 9 horas de trabajo: \$7.91	\$3.09	\$16.33
			- Viernes por 8 horas de trabajo: \$7.03	\$3.97	
	80% (producción de 110 docenas de prendas)	\$10	- De lunes a jueves por 9 horas de trabajo: \$7.91	\$2.09	\$11.33
			- Viernes por 8 horas de trabajo: \$7.03	\$2.97	

Las metas se establecen de forma semanal, es decir que si alguien alcanza una eficiencia del 100%, ganaría \$26.33 a la semana, si alcanza el 90% ganaría \$16.33 y si alcanza el 80% ganaría \$11.33. Al respecto, el SITS y el 100% del personal entrevistado de forma individual, mencionaron que con las metas actuales apenas se alcanza la eficiencia del

⁷ El estilo "x" es únicamente para representar a cualquiera de los estilos de prendas que se fabrican en F&D, sin embargo, los niveles de eficiencia y los montos de incentivos, reflejan datos reales exigidos para la producción de algunos estilos de prendas dentro de la Fábrica.

80%; y que además, les desmotiva que el establecimiento de meta por semana, implica que si el personal de un módulo de producción alcanza las metas diarias por cuatro días, pero si no lo hacen en el quinto día de trabajo, entonces pierden de forma completa la bonificación. En este sentido, el SITS solicita que se discuta la definición de metas e incentivos diarios.

Para la ombudsperson “el sistema de incentivos establecido en F&D oculta una extensión del horario de trabajo veladamente, pues ya está previsto que las personas laboren por tiempo extra para cubrir metas, además de que se le hace ver a los trabajadores y trabajadoras que es un favor para permitirles ganar más dinero, lo cual constituye hasta un fraude para no pagar horas extras y permite simular el incremento del salario mínimo que en realidad no se hace efectivo”.

Teniendo estos elementos, es importante señalar que será importante que la Fábrica revise el presente sistema para poder mejorar la productividad de F&D, a través de la definición de metas realizables que se retribuyan con montos que estimulen y promuevan la más alta eficiencia de las trabajadoras y trabajadores, dentro del marco legal vigente.

Conclusiones

1. Después de confrontar las planillas de pago con las entrevistas realizadas a la gerencia, sindicatos, trabajadoras y trabajadores; pudo constatarse que en F&D se realizaron labores de producción, en el periodo de marzo de 2014 a marzo de 2015, para alcanzar metas que no se contabilizaron en los registros como horas extraordinarias de trabajo y que tampoco recibieron la remuneración correspondiente según la ley, incluyendo las realizadas los días sábados.
2. En el caso de los trabajadores y trabajadoras que sí realizaron horas de trabajo extraordinarias los días sábados y que fueron incluidas en las planillas de pago, pudo constatarse que el cálculo de las remuneraciones se realizaron de acuerdo a los montos establecidos en la ley y según los incrementos del salario mínimo que entraron en vigencia en 2014 y 2015. Sin embargo, debe señalarse que al

confrontarse las planillas de pago con los registros de marcaciones, en 18 casos las horas extraordinarias no se reflejaron completamente en las planillas, y por ende, no se remuneraron según los parámetros establecidos en la legislación.

3. No todas las trabajadoras y trabajadores tienen claridad de la forma en cómo se pagan los incentivos o bonificaciones por metas de trabajo alcanzadas en F&D.
4. El sábado 06/08/2014 fue un día de asueto en el que se acordó laborar entre la fábrica y las trabajadoras y trabajadores, pactando el otorgamiento de tiempo compensatorio como una buena práctica, pero que no eximía de la obligación impuesta por la ley para pagar el salario ordinario diario más el recargo del 100%.
5. Según el reporte de personal que ganaba meta, desde el periodo de septiembre de 2014 a marzo de 2015, el promedio de personal que ganó meta fue del 68.5%. Sin embargo, desde la perspectiva de ambos sindicatos y de las trabajadoras y trabajadores entrevistados de forma individual, las metas establecidas por la fábrica son irrealizables en una jornada ordinaria de trabajo de 8 horas.
6. Los montos a pagar por el cumplimiento de meta se disminuyeron al entrar en vigencia el incremento al salario mínimo definido para el año 2015, por decisión de los dueños de la fábrica.
7. Los comprobantes de pago que se entregan a las trabajadoras y trabajadores carecen de validez jurídica y podrían generar afectaciones a estos en la etapa probatoria de un proceso judicial.

Recomendaciones

1. Es primordial que la gerencia registre siempre a través del sistema de marcación biométrico, la totalidad de las horas de trabajo realizadas por las trabajadoras y trabajadores de F&D, incluyendo aquellas que se pretendan realizar “para alcanzar las metas”, reconociendo también la bonificación correspondiente.
2. Es necesario implementar un mecanismo que determine la cantidad de las horas extras realizadas por los trabajadores y trabajadoras y que no se contabilizaron como tales, porque es una obligación ineludible de la fábrica pagar esos montos

que ahora se adeudan en favor de los trabajadores y trabajadoras, *que no son negociables, ni irrenunciables*. En este punto, no podría argumentarse que el pago de una bonificación exime de la responsabilidad del pago de las horas extras realizadas para el cumplimiento de las metas.

3. Incluir en el comprobante de pago el nivel de eficiencia alcanzado por las trabajadoras y trabajadores para exista claridad en el monto que se paga, por el cumplimiento de las mismas.
4. Entregar comprobantes de pago a las trabajadoras y trabajadores que vayan firmados y sellados por el representante de F&D en su carácter de empleador para dotar de validez jurídica a dichos comprobantes.
5. Es importante que la Fábrica revise el sistema de incentivos para poder mejorar la productividad de F&D, a través de la definición de metas realizables que se retribuyan con montos que estimulen y promuevan la más alta eficiencia de las trabajadoras y trabajadores, dentro del marco legal vigente y resguardando las condiciones de salud y seguridad ocupacional.
6. Fortalecer la mesa de diálogo existente dentro de la fábrica para canalizar y atender adecuadamente las demandas realizadas por las trabajadoras y trabajadores, estableciendo mecanismos y definiendo plazos para el cumplimiento de las demandas planteadas que son viables.