



Aviso sobre el miembro de FLA

Por favor, tenga en cuenta que HanesBrands Inc. ha terminado su afiliación como un *FLA Participating Company* desde 11 diciembre 2024.

C.S.A. Guatemala S.A.

Reporte de investigación

Investigadores: Francisco Chicas y Katya Castillo

**Ciudad de Guatemala
Marzo 2019**

Requerido por:
Fair Labor Association

TABLA DE CONTENIDO

I. ANTECEDENTES	3
II. METODOLOGÍA	5
III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
DESAFÍOS ENFRENTADOS DURANTE EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN	8
HECHOS RELACIONADOS CON LAS DENUNCIAS DE LA QUEJA DE TERCEROS	9
SUSPENSIÓN DE TRABAJO DE NOVIEMBRE 2018	10
CIERRE DE LA FÁBRICA DE ENERO DE 2019	12
INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LAS CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	16
OCTUBRE 2018, ALEGACIONES SOBRE TERMINACIONES DE TRABAJADORES VINCULADAS AL EJERCICIO DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL	21
LISTA NEGRA DE TRABAJADORES DE C.S.A.	23
FALTA DE PROTECCIÓN ESTATAL PARA LOS TRABAJADORES	24
IV. CONCLUSIONES	25
V. RECOMENDACIONES PARA ACCIONES DE REMEDIACIÓN	28

I. Antecedentes

En febrero de 2019, la Fair Labor Association (en adelante FLA) recibió una Queja de Terceros por parte de trabajadores de C.S.A. Guatemala S.A. (en adelante, los querellantes) solicitando a la FLA una investigación relacionada con alegaciones de incumplimiento al Código de Conducta de la FLA y a sus Normas de Cumplimiento sobre Relación Laboral, Compensación, No discriminación y Libertad de Asociación.

La FLA comisionó a los consultores independientes Francisco Chicas y Katya Castillo (en adelante, los investigadores) para realizar una investigación sobre las alegaciones planteadas por los querellantes. En particular, los investigadores examinaron las siguientes reclamaciones:

- 1) Despidos de trabajadores sin el pago completo de indemnizaciones. De acuerdo con la queja, en el mes de noviembre de 2018 la fábrica realizó una suspensión ilegal de los contratos de trabajo de sus empleados, de aproximadamente un tercio de la fuerza laboral, sin proporcionar ningún pago. En enero de 2019 la totalidad de la fuerza laboral fue despedida y se les solicitó la firma de un finiquito para recibir indemnizaciones pagadas en efectivo, con montos entre los 1,000 y 3,000 Quetzales (USD \$131.54 y USD \$394.63¹).
- 2) Despido de seis trabajadores en octubre de 2018 por intentar formar un sindicato.
- 3) Falta del pago de contribuciones de seguridad social que eran descontadas del salario de los trabajadores, incluyendo la falta de registro de mujeres trabajadoras embarazadas en el seguro social.
- 4) Listas negras de extrabajadores de C.S.A., quienes reportan que se les ha negado la oportunidad de aplicar a puestos de trabajo en fábricas del sector maquila en Guatemala con quienes la fábrica tuvo algún tipo de relación comercial.

Entre el 13 y 16 de marzo, los investigadores viajaron a Guatemala para realizar la investigación de campo sobre los alegatos mencionados de conformidad con el proceso de la Queja de Terceros.

¹ La referencia del cambio de moneda utilizado es de 7.602, consultado el 21 de marzo de 2019 en <https://oanda.com>.

C.S.A. Guatemala S.A. (en adelante, C.S.A. o la fábrica) fue registrada en el Registro Mercantil de Guatemala en noviembre de 2010, como una fábrica dedicada a la manufactura de prendas de vestir para niños, hombres y mujeres; y se ubicaba en la Calzada San Juan 39-69 de la Zona 7, Colonia Rodeo de la Ciudad de Guatemala².

A inicios de noviembre de 2018, la fábrica producía prendas para la compañía afiliada a la FLA, Hanesbrands Inc., y para la compañía Gap Inc. Las órdenes de producción de Gap Inc. fueron colocadas en C.S.A. por la empresa coreana de indumentaria SAE-A Trading, Ltd. la cual consideraba a C.S.A. como uno de sus subcontratistas autorizados en Guatemala.

Antes del cierre de la fábrica, el 18 de enero de 2019, Hanesbrands Inc. era la única marca que compraba a C.S.A. De acuerdo a la propietaria de la fábrica, la última orden de producción de Hanesbrands fue exportada a mediados de diciembre de 2018. Sin embargo, una pequeña cantidad de re-trabajo se realizó en enero de 2019 para completar esa orden de producción de Hanesbrands. De acuerdo con una trabajadora entrevistada, había aproximadamente tres líneas de producción más otros trabajadores de inspección de calidad y de empaque realizando ese re-trabajo en enero de 2019.

² Licencia de negocios registrada el 12 de noviembre de 2010, bajo el número 90065 en el Registro Mercantil.

II. Metodología

Los investigadores dedicaron tiempo en campo recopilando información relevante a esta investigación; específicamente, se entrevistaron diferentes actores y se revisó documentación vinculada con las alegaciones de los querellantes.








En detalle, los investigadores realizaron las siguientes entrevistas:

Fecha de la entrevista	Entrevistado(s)
13 de marzo	Primera entrevista grupal con 35 extrabajadores de C.S.A.
13 de marzo	Entrevista con Homero Fuentes y Augusto Aceytuno de la organización de la sociedad civil Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (en adelante, COVERCO).
14 de marzo	Segunda entrevista grupal con 17 extrabajadores de C.S.A.
14 de marzo	Entrevista con Alejandro Caldera, Gerente de Responsabilidad Social Corporativa de Hanesbrands en Honduras.
14 de marzo	Entrevista con gerencia de C.S.A.: Wendy Lim (propietaria de la fábrica), Mayra Cárdenas (Gerente Administrativa), y Alma Carreto (Gerente de Recursos Humanos).
14 de marzo	Entrevista con representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (en adelante, MINTRAB): Julio Velásquez (Director de Inspección), Pierce Samayoa (Sub-director de Inspección), y Ricardo Grajeda (Delegado del Departamento de Guatemala).
14 de marzo	Entrevista con Edgar Balsells, Director de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
15 de marzo	Entrevista con Christopher Kane (Agregado Laboral de la Embajada de Estados Unidos de América en Guatemala), y Carlos Quintana ³ (Consejero de Alto

³ Él se unió remotamente a la reunión por teléfono desde Washington, DC.

	Nivel Internacional Laboral para Políticas Comerciales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América)
15 de marzo	Entrevista con Luis Fuentes, Coordinador del Centro de Solidaridad Guatemala.
15 de marzo	Entrevista con Bosco Hong, Gerente de Importaciones/Exportaciones, Recursos Humanos y Asuntos Generales de SAE-A.
16 de marzo	Tercera entrevista grupal con 3 extrabajadores de C.S.A. (quienes también participaron en la primera entrevista grupal), y que proporcionaron documentación adicional a los investigadores
16 de marzo	Segunda entrevista con Homero Fuentes de COVERCO.
19 de marzo	Entrevista telefónica con 2 extrabajadoras de C.S.A. despedidos en octubre 2018 (una de las cuales participó en la entrevista grupal del 13 de marzo).

Adicionalmente, los investigadores revisaron los siguientes documentos:

-  Juzgado Cuarto de Primera Instancia Civil, lanzamiento del inmueble de C.S.A., Sumario 01041-2018-00762. Of. Y No 4o - 1829, resolución de 5 de marzo de 2019.
-  Adjudicación 0101-11277-2018, presentada por C.S.A. al MINTRAB el 19 de noviembre de 2018 (solicitando la suspensión colectiva de contratos de trabajo de toda su fuerza de trabajo).
-  Adjudicación 0101-11277-2018, presentada por C.S.A. al MINTRAB el 28 de noviembre de 2018 (solicitando la suspensión colectiva de contratos de trabajo de aproximadamente la tercera parte de su fuerza de trabajo).
-  Registro Mercantil de la República de Guatemala, Patente de Comercio de la Sociedad C.S.A. Guatemala S.A., registrada bajo el número 90065, del 12 de Noviembre de 2010.
-  Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Acta de Revisión No 808/2019.
-  Reportes de Aportes Detallados al IGSS de 19 trabajadores.
-  Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Delegación del Departamento de Guatemala de la Inspección General de Trabajo. Adjudicación número: R-0101-00585-2019, actas del 23 de enero, 2019.

- ✚ Plan de Ejecución Mutuamente Acordado entre el Gobierno de los Estados Unidos y el Gobierno de Guatemala (Plan de Ejecución), de abril 2013.
- ✚ Fiscalía Distrito Metropolitano del Ministerio Público, Expediente Número MP001-2018-100313.
- ✚ Muestra de dos finiquitos firmados por los trabajadores al recibir los pagos parciales de liquidación.
- ✚ Muestra de 186 hojas de cálculo de liquidación emitidas por el MINTRAB a trabajadores despedidos.
- ✚ Muestra consolidada de cálculos de liquidación elaborada por COVERCO a 245 trabajadores.
- ✚ Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala, Constancia número Const. 771.11.2018 JMCG.RR.PP.mjccf, Reporte de Incendio Control 4885, de 16 de noviembre de 2018.
- ✚ Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala, Constancia número Const. 771.11.2018 JMCG.RR.PP.mjccf, Reporte de Incendio Control 2947, de 16 de noviembre de 2018.
- ✚ Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala, Constancia número Const. 771.11.2018 JMCG.RR.PP.mjccf, Reporte de Incendio Control 002227, de 16 de noviembre de 2018.
- ✚ Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala, Constancia número Const. 771.11.2018 JMCG.RR.PP.mjccf, Reporte de Incendio Control 3218, de 16 de noviembre de 2018.
- ✚ Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala, Constancia número Const. 771.11.2018 JMCG.RR.PP.mjccf, Reporte de Incendio Control 2912, de 16 de noviembre de 2018.

Los investigadores quieren agradecer especialmente al equipo de COVERCO por apoyar el proceso de investigación, al facilitar su oficina para realizar las entrevistas grupales con trabajadores y por facilitar entrevistas con el Director de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y con el Agregado Laboral de la Embajada estadounidense. También, los investigadores agradecen a Hanesbrands por facilitar la reunión con la propietaria de C.S.A. y con su equipo de gerencia, y a Gap Inc por facilitar la entrevista con los representantes de SAE-A.

III. Resultados de la investigación

Desafíos enfrentados durante el proceso de investigación

Las investigaciones en torno a los cierres de fábricas son desafiantes por sí mismas debido a la dificultad inherente para reunir información completa sobre los efectos del cierre y las consecuencias sobre los trabajadores. Ésta no fue la excepción. En este caso particular, los investigadores no pudieron reunir datos completos para hacer estimaciones precisas de las cantidades totales debidas a los trabajadores.

Incluso cuando la propietaria de la fábrica y otros dos miembros del equipo gerencial se reunieron con los investigadores y mostraron documentación sobre los pagos de las terminaciones⁴, los investigadores no tuvieron acceso a otros registros relevantes, tales como:

- Registros de marcaciones de horas de trabajo, planilla y boletas de pago de trabajo realizados después del incendio y hasta el cierre de fábrica;
- Registros de horas extras de los últimos seis meses al cierre de fábrica - que deben tenerse en cuenta al calcular la indemnización por despido-;
- Expedientes de personal de los trabajadores o sus contratos de trabajo, con el fin de calcular los pagos de terminación adeudados a ellos;
- Expedientes de personal de las trabajadoras embarazadas y lactantes, incluyendo archivos del IGSS y documentación para calcular la indemnización hasta por diez meses después de la fecha en que las trabajadoras regresaron al trabajo, o que deberían haber regresado, después de dar a luz.
- Planillas de seguridad social para calcular las aportaciones específicas que la fábrica no pagó al Instituto Guatemalteco del Seguro Social (en adelante, IGSS por sus iniciales en español).

Sin embargo, los investigadores pudieron corroborar el incumplimiento relacionado con el pago incompleto de los pagos por terminación, así como otros problemas de incumplimiento directamente relacionados con las alegaciones presentadas por los querellantes a la FLA.

⁴ Específicamente, el equipo gerencial de C.S.A. mostró la lista de trabajadores que recibieron pagos de terminación parcial, con indicación de los montos pagados. La reunión con la propietaria de la fábrica y los gerentes se llevó a cabo en una oficina alquilada por ellos. Debe señalarse que los investigadores no tuvieron acceso a las instalaciones de la fábrica.

Hechos relacionados con las denuncias de la Queja de Terceros

El 10 de noviembre de 2018, alrededor de las 2:00 a.m., inició un incendio en las instalaciones de C.S.A., que consumió la mayoría de las oficinas administrativas y las siguientes áreas de producción: Plancha, Empaque, Bodega de Exportación y Segunda Inspección de Calidad. En total, el incendio consumió un área de 80 por 60 metros, quemando tela, productos terminados ya empacados de los dos compradores de la fábrica, y maquinaria⁵. La pérdida material resultante del incendio se estima alrededor de USD \$15 millones⁶. Según la propietaria de la fábrica, el edificio no estaba cubierto por un seguro, debido a que la póliza había expirado a mediados de 2018.

El Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala no pudo determinar la causa del incendio. Sin embargo, representantes de SAE-A Trading explicaron que contrataron servicios privados para realizar una investigación propia sobre las causas del incendio, y que en ésta se determinó que se trataba de un incendio accidental y espontáneo, en contraposición a un incidente causado intencionalmente. El Ministerio Público, por su parte, está siguiendo un proceso de investigación con el fin de establecer la causa del incendio⁷.

Antes del incendio, la fábrica ya estaba enfrentando problemas financieros; por ejemplo, no pagaban la tarifa de alquiler de las instalaciones de la fábrica desde septiembre de 2018⁸, ni las cotizaciones a la seguridad social, como se detallará más adelante. Después del incendio, Gap terminó su relación de abastecimiento con la fábrica, y la fábrica continuó trabajando en una orden de producción adicional para Hanesbrands hasta su envío a mediados de diciembre, como se mencionó anteriormente. Sin embargo, esto no fue suficiente para que fábrica superara la crisis financiera.

Según la gerencia de C.S.A., esta situación apremiante asociada a la crisis económica los llevó a suspender los contratos de trabajo de los trabajadores, sin la autorización del MINTRAB. En la siguiente sección se presentarán más detalles sobre la suspensión de los contratos.

⁵ Informe número 002227 de los Bomberos Voluntarios de Guatemala, con número de referencia de archivo Const. 771.11.2018 JMCG. RR. PP. mjccf, del 16 de noviembre de 2018.

⁶ Informe número 3218 de los Bomberos Voluntarios de Guatemala, con número de referencia de archivo Const. 771.11.2018 JMCG. RR. PP. mjccf, del 16 de noviembre de 2018.

⁷ Fiscalía del Distrito Metropolitano, Ministerio Público, número de expediente MP001-2018-100313.

⁸ Juzgado Cuarto de la Instancia Civil, proceso de desalojo contra C.S.A., con referencia número 01041-2018-00762.Of. y No 4o -1829, Resolución del 05 de marzo de 2019.

Como se mencionó anteriormente, la propietaria de C.S.A. aseguró que, el 15 de diciembre de 2018, C.S.A. despachó los últimos productos de Hanesbrands; sin embargo, una trabajadora dijo que ella escuchó de un grupo de trabajadores que todavía trabajaron en enero 2019, antes del cierre de la fábrica.

Suspensión de trabajo de noviembre 2018

El 19 de noviembre, la gerencia de la fábrica solicitó al MINTRAB autorizar la suspensión colectiva de los contratos de trabajo para toda la fuerza laboral⁹. En ese momento, la fábrica empleaba a 669 trabajadores, y alrededor del sesenta por ciento eran mujeres¹⁰.

Sin embargo, como Hanesbrands colocó nuevas órdenes de producción en C.S.A. después del incendio, la gerencia pidió a 451 trabajadores que regresaran al trabajo, y solicitó una segunda suspensión colectiva de los contratos de trabajo; pero esta vez, respecto a 218 trabajadores¹¹.

Ambas solicitudes de autorización de suspensión de los contratos de trabajo fueron denegadas por el MINTRAB, bajo el argumento de que la fábrica seguía teniendo tela y materia prima en existencia, y señalando que las áreas de producción manufacturera estaban en buenas condiciones¹². La fábrica, sin embargo, procedió a suspender los contratos de trabajo de los 218 trabajadores, y apeló a la decisión del MINTRAB por no autorizarle las suspensiones.

Al momento de la investigación de campo, el MINTRAB no había resuelto esta apelación, representando claramente un retraso a la justicia laboral (como se plantea en detalle más adelante).

La práctica de la fábrica era pagar a los trabajadores el salario de forma quincenal, cada sexto y vigésimo día de cada mes. La gerencia de C.S.A. explicó que, justo después del incendio, todos los trabajadores fueron enviados a descansar seis días de vacaciones pagadas, por lo que, sus salarios no se vieron afectados debido a la falta de trabajo durante la primera quincena de noviembre

⁹ Solicitud número 0101-11277-2018, presentada al MINTRAB el 19 de noviembre de 2018 por parte de C.S.A.

¹⁰ Información proporcionada por la propietaria de la fábrica y por el equipo de gerencia.

¹¹ Solicitud número 0101-11277-2018, presentada al MINTRAB el 28 de noviembre de 2018 por parte de C.S.A.

¹² Entrevista del 14 de marzo de 2018, con el Director de Inspección, Subdirector de Inspección y Delegado de la Provincia de Guatemala.

(correspondiente del 01 - 15 de noviembre). Aunque los investigadores no tuvieron acceso a los registros de planilla, ni de marcaciones de horas de trabajo, todos los trabajadores entrevistados confirmaron esta información.

De los 53 trabajadores entrevistados, los investigadores encontraron que veinte de ellos fueron suspendidos justo después del incendio, y otros dos trabajadores laboraron durante dos semanas más después del incendio, y luego fueron suspendidos. Todos estos trabajadores suspendidos no recibieron pagos de salario después de que dejaron de trabajar debido al incendio. Considerando que el MINTRAB no autorizó la suspensión colectiva de los contratos de trabajo solicitados por C.S.A., la fábrica continúa debiendo a los trabajadores suspendidos, el salario desde la fecha en que dejaron de trabajar, hasta el cierre de fábrica el 18 de enero de 2019. Las cantidades debidas a cada trabajador afectado con la suspensión no pudieron ser calculados debido a que los investigadores no tuvieron acceso a la documentación clave para ello.

Además, después del incendio, algunos trabajadores que ayudaron a la gerencia a limpiar las instalaciones, a vigilarlas y protegerlas, no fueron compensados por realizar este trabajo. Los investigadores no pudieron obtener información específica sobre el número exacto de trabajadores afectados, ni de las horas trabajadas por cada uno de ellos.

Los trabajadores entrevistados comentaron que, después del incendio, los bonos de producción aumentaron, pero que no se pagaron. Además, la gerencia pidió a los trabajadores realizar horas extras, pero éstas tampoco se pagaron. Según los trabajadores, la gerencia les dijo que su colaboración era necesaria para alcanzar los objetivos de producción y que, si eso se lograba, estarían recibiendo el pago total del aguinaldo y la prima de vacaciones pendiente. La fábrica todavía debe estos beneficios a los trabajadores.

Además, los trabajadores aseguraron que la mayoría de las trabajadoras embarazadas y lactantes fueron suspendidas después del incendio, y nunca volvieron a trabajar, incluso cuando el MINTRAB no había autorizado ninguna suspensión, y cuando la ley laboral expresamente prohíbe la terminación de trabajadoras embarazadas y lactantes¹³. Entre los trabajadores que continuaron laborando después del incendio, hubo una trabajadora en período de lactancia

¹³ Artículo 151 sección c) del Código de Trabajo.

que afirmó que la fábrica no otorgó ni pagó la hora remunerada diaria de lactancia exigida por la ley en favor de las madres lactantes.

Los trabajadores que continuaron trabajando después del incendio recibieron pagos de salario hasta diciembre de 2018. Concretamente, el 21 de diciembre, la fábrica pagó los salarios correspondientes a la primera quincena de ese mes (del 01 al 15 de diciembre). El 06 de enero de 2019, la fábrica pagó los salarios correspondientes del 16 al 21 de diciembre.

Los salarios del 22 de diciembre al 18 de enero también se deben a los trabajadores que continuaron trabajando después del incendio, ya que no fueron suspendidos ni despedidos, y la falta de trabajo era una responsabilidad del empleador.

A pesar de que la mayoría de los trabajadores confirmaron esta información, unos pocos reclamaron que la fábrica no les pagó los salarios correspondientes del 16 al 21 de diciembre. Como ya se ha señalado, los investigadores no pudieron corroborar estos pagos mediante la revisión de planillas.

Cierre de la fábrica de enero de 2019

El 21 de diciembre de 2018 fue el último día de trabajo para el personal de C.S.A. Después de eso, todos los trabajadores estaban esperando que la fábrica reiniciara las operaciones, sin recibir el salario. Lamentablemente, ese día nunca llegó. El 18 de enero de 2019, la gerencia de C.S.A. notificó a los trabajadores sobre el cierre de fábrica. Ese mismo día, la fábrica hizo pagos parciales de las liquidaciones a los trabajadores (como se especifica en el cuadro de abajo).

Los trabajadores no recibieron explicaciones sobre cómo se realizaron los cálculos de los pagos parciales de las indemnizaciones, y la fábrica tampoco les entregó hojas o boletas de liquidación. La administración les pidió firmar un finiquito y colocar sus huellas dactilares en ella, como una condición para recibir los pagos de terminación parcial. Los investigadores revisaron una muestra de los finiquitos firmados por trabajadores y notaron que éstos no especificaban los importes pagados a ellos. Además, los finiquitos incluían una exención para liberar a la fábrica de cualquier responsabilidad relacionada con los pagos completos de liquidaciones, a pesar de realizar pagos parciales de liquidaciones, en contravención a las Normas de Cumplimiento de FLA (las violaciones específicas se presentan más adelante en la sección de Conclusiones).

La propietaria de C.S.A. explicó que sus cuentas bancarias fueron congeladas debido a las múltiples deudas que tienen con sus acreedores y que ésta fue la razón que motivó a realizar los pagos por terminación en efectivo a los trabajadores. La fábrica obtuvo este dinero de la venta de algunas máquinas. El equipo de la gerencia también reconoció que no pagaron de forma completa los pagos de terminación a los trabajadores, como lo exige la ley. La fábrica estableció diferentes escalas de montos -que van desde 500 a 3.900 Quetzales (USD \$65,78 a 513,02)- basado en la antigüedad de los trabajadores, tal y como se detalla a continuación en el Cuadro 01.

Por último, la propietaria de C.S.A. explicó que actualmente no hay nadie utilizando las instalaciones de fábrica.

Cuadro 01: montos pagados por C.S.A el 19 de enero de 2019 y número de trabajadores cubiertos

(Elaborado con base a la información proporcionada por la gerencia de C.S.A.)

Rangos de las cantidades pagadas	Número de trabajadores que recibieron pago en cada rango
De 3,300 a 3,900 Quetzales (USD \$ 434.10 a 513.02)	9 trabajadores
De 3,100 a 3,300 Quetzales (USD \$ 407.79 a 434.10)	21 trabajadores
De 2,700 a 2,900 Quetzales (USD \$ 355.17 a 381.48)	40 trabajadores
De 2,100 a 2,500 Quetzales (USD \$ 276.24 a 328.86)	152 trabajadores
2,100 Quetzales (USD \$ 276.24)	14 trabajadores
1,900 Quetzales (USD \$ 249.93)	72 trabajadores
1,700 Quetzales (USD \$ 223.63)	50 trabajadores
1,600 Quetzales (USD\$ 210.47)	16 trabajadores
1,400 Quetzales (USD\$ 184.16)	118 trabajadores
1,000 Quetzales (USD\$ 131.54)	88 trabajadores
500 Quetzales (USD\$ 66.77)	21 trabajadores con dos meses o menos de antigüedad
De 1,000 a 3,500 Quetzales (USD \$ 131.54 a 460.41)	16 trabajadoras embarazadas y lactantes, quienes recibieron de forma adicional 500 Quetzales (USD \$ 66.77) por la falta de cobertura de la seguridad social
De 1,900 a 2,900 Quetzales (USD \$ 249.93 a 381.48)	5 trabajadores con incapacidad médica determinada por el IGSS

El monto total pagado a los trabajadores el 18 de enero fue de 1,129,000 Quetzales (USD \$148,513.54), y 622 trabajadores recibieron el pago de liquidaciones¹⁴. La gerencia explicó que ocho trabajadores se negaron a aceptar las cantidades ofrecidas por la fábrica, porque querían recibir el pago completo que corresponde por ley. Todos esos números sólo incluyen a los trabajadores de producción.

La gerencia también explicó que alrededor de 20 trabajadores renunciaron formalmente a la fábrica en enero 2019, antes del cierre. En total, la fábrica pagó 35,000 Quetzales (USD \$4,604,05) a éstos trabajadores, en concepto de pagos de liquidaciones. Los investigadores han incluido a estos 20 trabajadores en la cuenta final de trabajadores a quienes C.S.A. les puede deber pagos de beneficios puesto que no fue posible corroborar si las liquidaciones pagadas a ellos estaban correctamente calculadas, o si los pagos que se les hicieron incluían todos los salarios, horas extras y bonos de producción.

Los 622 trabajadores que recibieron pagos parciales en enero 2019, más los ocho trabajadores que se negaron a recibir pagos parciales, más los aproximadamente 20 que renunciaron en enero, antes del cierre, hacen un total de 640; la gerencia no explicó qué pasó con respecto a los restantes 29 trabajadores.

La Gerencia de C.S.A. también estimó que la cantidad que todavía se adeuda a los trabajadores de producción de pagos de liquidación, es de alrededor de 7,8 millones de Quetzales (USD \$1,026,045,70). La gerencia no explicó cuántos trabajadores están incluidos en este cálculo.

Como se mencionó anteriormente, el principal desafío para los investigadores fue la falta de acceso a la documentación que permite calcular cantidades específicas adeudadas a los trabajadores como resultado del cierre de la fábrica. Sin embargo, los investigadores reunieron información útil de referencia de otras fuentes.

De una muestra revisada de 186 cálculos de indemnización emitidos por el MINTRAB a los trabajadores de C.S.A. (27,8% de la fuerza laboral total, y considerando que 669 es el 100%), los investigadores encontraron que la cantidad total que se debe solamente a estos 186 trabajadores es 4,897,794.64 Quetzales (USD \$644,277.12) (menos los pagos parciales hechos por la fábrica).

¹⁴ Información proporcionada por la propietaria y el equipo gerencial de la fábrica.

Sin embargo, los investigadores observaron que los cálculos del MINTRAB no han considerado los salarios de los trabajadores suspendidos, y las horas extras y las bonificaciones de producción no pagadas para aquellos trabajadores que continuaron trabajando después del incendio.

Además, el MINTRAB se negó a calcular los pagos de liquidación de las trabajadoras embarazadas y lactantes, bajo la interpretación restrictiva de que estas trabajadoras, por ley, no pueden ser despedidas a menos que el empleador pruebe justa causa ante un juez; por lo tanto -bajo la interpretación del MINTRAB-, si éstas trabajadoras fueron despedidas, ellas deben iniciar una demanda ante los tribunales laborales, y no un procedimiento administrativo ante el MINTRAB. Las mujeres embarazadas y lactantes no recibieron ningún tipo de asistencia por parte del MINTRAB.

El equipo de COVERCO también realizó algunos cálculos de los montos adeudados a los trabajadores de C.S.A. De una muestra de 245 trabajadores (36,62% de la fuerza laboral, considerando 669 como el 100%), COVERCO encontró que la fábrica debe 10,944,587.51 Quetzales (USD \$1,439,698.44) a estos 245 trabajadores, menos 97,650 Quetzales, que es la cantidad total pagada por la fábrica a este grupo de trabajadores. En otras palabras, la fábrica todavía debe 10,846,937.51 Quetzales (USD \$1,426,853.14) a esta muestra de 245 trabajadores.

Los cálculos de COVERCO son mayores a los cálculos del MINTRAB porque COVERCO ha incluido a diecinueve mujeres embarazadas y lactantes y porque las liquidaciones de las trabajadoras embarazadas tomaron como referencia la fecha prevista del parto para incluir en sus salarios adeudados hasta diez meses después de la fecha en que habrían regresado al trabajo, después de dar a luz. También, para las trabajadoras lactantes, COVERCO está incluyendo la hora diaria de lactancia remunerada que debe ser otorgada a todas las trabajadoras lactantes, durante diez meses después de que regresan de dar a luz.

COVERCO también está incluyendo un promedio de horas extras trabajadas en los últimos seis meses, que fueron considerados en sus cálculos de liquidaciones, así como también salarios debidos a los trabajadores ilegalmente suspendidos en noviembre, cuando aplica.

Todos los cálculos de COVERCO se basan en la información proporcionada verbalmente por los trabajadores. Por ejemplo, el cálculo del total de horas extras

ha sido elaborado con base en las entrevistas con trabajadores que ellos han realizado COVERCO estima que los trabajadores de C.S.A. laboraron entre 12 y 16 horas extras por semana durante el año pasado. Se necesitaría comparar estas estimaciones con los registros de la fábrica, lo que hace que obtener esta documentación sea tan importante en este ejercicio.

Las estimaciones antes presentadas necesitan ser comparadas con los registros de la fábrica, lo que vuelve muy importante obtener esa documentación. Desafortunadamente, la gerencia de C.S.A. no ha proporcionado estos registros, pese a haber sido solicitados repetidamente. Obtener estos registros de planilla sigue siendo importante para asegurar cálculos finales exactos de liquidación y de otras cantidades que se deben a las personas que trabajaron en la fábrica.

Incumplimiento del pago de las contribuciones de seguridad social

La propietaria y la gerencia de C.S.A. reconocieron que, desde agosto de 2018, se enfrentaban a dificultades financieras para pagar a tiempo y por completo las contribuciones de seguridad social al IGSS. Los investigadores no tuvieron acceso a las planillas del IGSS y la gerencia solamente mostró un documento oficial emitido por el IGSS¹⁵, demostrando que, en septiembre 2018 la fábrica pagó 430,149.29 Quetzales (USD \$56,583.70) al IGSS, correspondiente a las contribuciones de agosto de 2018.

Sin embargo, COVERCO y algunos trabajadores habían informado a los investigadores que C.S.A. no pagaba las contribuciones al IGSS para algunos trabajadores, desde finales de 2017. La gerencia reconoció que, incluso antes de agosto de 2018, no todas las contribuciones del IGSS deducidas a los trabajadores eran pagadas al IGSS. En otras palabras, C.S.A. no incluía a todos los trabajadores en las planillas del IGSS, aún cuando éstos estuvieran registrados en el sistema de seguridad social.

Al revisar las cuentas del IGSS de diecinueve trabajadores, los investigadores descubrieron que, la fábrica no pagó las contribuciones de IGSS de un trabajador desde agosto de 2017 hasta el cierre de fábrica, y en doce casos, la fábrica no pagó las contribuciones del IGSS desde noviembre 2017, hasta el cierre de fábrica.

Esto demuestra que la fábrica excluía a algunos trabajadores de las planillas del IGSS para evitar el pago de todas las contribuciones deducidas del salario de los

¹⁵ Instituto Guatemalteco del Seguro Social, Minuta de Revisión No 8080/2019.

trabajadores. La gerencia de C.S.A no pudo proporcionar información específica sobre el número de trabajadores cuyas contribuciones de IGSS no se han pagado, o las cantidades adeudadas al IGSS, y la documentación del IGSS mencionada antes no especifica cuántos trabajadores no fueron incluidos en la última planilla del IGSS pagada por C.S.A.

Si la última cantidad pagada al IGSS - 430,149.29 Quetzales o (USD \$56.583,70) - se utiliza como referencia, se podría estimar que la fábrica debe al IGSS, al menos, cinco veces esta cantidad - ya que las contribuciones no pagadas van desde la tercera semana de agosto 2018 hasta el 18 de enero de 2019, cuando la fábrica cerró -, esto, más las otras aportaciones sociales previas que la fábrica no pagó, y que no pudieron ser calculadas por los investigadores debido a la falta de acceso a las respectivas planillas del IGSS.

La consecuencia negativa más inmediata sobre los trabajadores, derivada de la falta de pago de las contribuciones al IGSS, tiene que ver con la denegación de los servicios médicos. Algunos de ellos confirmaron que los centros médicos del IGSS negaron atención médica debido a que el empleador no pagaba las contribuciones de seguridad social correspondientes. Esto incluye a las trabajadoras embarazadas, a las que dieron a luz y a sus recién nacidos. Además, los trabajadores con enfermedades o aquellos que han sufrido accidentes, no pueden recibir atención médica en los centros médicos del IGSS. Como se mencionó anteriormente, a partir de la muestra de 53 trabajadores entrevistados, había ocho trabajadoras embarazadas, seis trabajadoras lactantes y dos trabajadores bajo licencia médica por haber sufrido un accidente. Los investigadores no tuvieron acceso a la documentación para determinar el número real de trabajadoras embarazadas y lactantes o trabajadores bajo licencia médica afectados.

En el futuro, los trabajadores también se enfrentarán a problemas cuando intenten retirarse, ya que las contribuciones no pagadas por C.S.A. se deducirán del número mínimo de contribuciones requeridas por la ley Guatemalteca a todos los solicitantes de jubilación.

En el cuadro siguiente, los investigadores han consolidado todo lo adeudado a los trabajadores y al IGSS por parte de C.S.A., incluyendo explicaciones de cómo se debe hacer correctamente los cálculos para obtener las cantidades finales completas, debidas a ellos.

Cuadro 02: desglose de las prestaciones adeudadas por C.S.A a los trabajadores y al IGSS

Prestación	Explicación	Documentos/información necesaria para realizar los cálculos correctos y completos
Salario¹⁶	Aplicable a los trabajadores que ayudaron a limpiar, vigilar y proteger la fábrica después del incendio (no hay información específica sobre el número de trabajadores y horas trabajadas).	Lista de trabajadores con indicación de horas de trabajo realizadas por cada uno de ellos.
	Aplicable alrededor de 218 trabajadores suspendidos ilegalmente después del incendio. Sus salarios adeudados deben calcularse a partir de la fecha en que fueron suspendidos ilegalmente hasta el cierre de la fábrica.	Lista de trabajadores suspendidos y fechas exactas, de cada uno de ellos, en que fueron suspendidos
	Aplicable a alrededor de 451 trabajadores que laboraron hasta el 21 de diciembre. Sus salarios adeudados deben calcularse a partir del 22 de diciembre de 2018 hasta el cierre de la fábrica.	Lista de trabajadores que trabajaron hasta el 21 de diciembre de 2018.
Tiempo extraordinario¹⁷	Aplicable alrededor de 451 trabajadores que trabajaron después del incendio y hasta el 21 de diciembre y también a aquellos 20 que renunciaron en enero 2019 antes del cierre	Planilla de salarios de noviembre y diciembre 2018.

¹⁶ Acuerdo Gubernamental N° 242-2018, que estableció el actual salario mínimo legal (SML) en Guatemala. El SML aplicable para el sector exportador de prendas de vestir es de 82.46 Quetzales (USD \$10,85) diarios, o 2,508,16 Quetzales (USD \$329.93) mensuales, más 250 Quetzales (USD \$32.87) del "bono de incentivo" exigido legalmente, para un salario mínimo legal total de 2,758.16 (USD \$362.80) al mes.

¹⁷ La prima por horas extras es, al menos, un 50% adicional del valor del salario ordinario, según el artículo 121 del Código de Trabajo. Esto significa que una hora extra debe pagarse, al menos, en 15.45 Quetzales (USD \$2.03).

	de la fábrica. Afirmaron que la fábrica no pagó horas extras realizadas durante ese período. Según sus testimonios, trabajaron de 12 a 16 horas extras por semana.	Registros de horas de trabajo de noviembre y diciembre 2018.
Bono de producción	Aplicable alrededor de 451 trabajadores que trabajaron después del incendio y hasta el 21 de diciembre y también a aquellos 20 que renunciaron en enero 2019 antes del cierre de la fábrica. Afirmaron que la fábrica no pagó el bono de producción por alcanzar las metas de producción.	Planillas de sueldos y registros de producción de noviembre y diciembre de 2018.
Beneficios de ley	<p>Bono decimocuarto¹⁸: aplicable a los 669 trabajadores. La fábrica debe una cantidad proporcional de este beneficio, que debe calcularse del 01 de julio de 2018 al 18 de enero de 2019.</p> <p>Bonificación de Navidad¹⁹: aplicable a los 669 trabajadores. La fábrica debe el 100% de este beneficio.</p> <p>Vacaciones²⁰: aplicable a la mayoría de los trabajadores (excepto para aquellos con 5 meses de duración de servicio</p>	<p>Planilla de salarios de noviembre de 2018 (para tener información sobre todos los trabajadores de la Fábrica activos en el momento del incendio, y para corroborar el pago de seis días de vacaciones a todos los trabajadores).</p> <p>Expedientes de personal de los trabajadores, o contratos de trabajo (para comprobar la antigüedad de los trabajadores).</p>

¹⁸ De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 42-92, todos los empleadores deben pagar a los trabajadores un bono anual equivalente a un salario mensual. Este pago debe hacerse durante la primera quincena de julio, y en caso de terminación, el empleador pagará una cantidad proporcional calculada a partir del 01 de julio hasta la fecha de terminación.

¹⁹ De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 76-78, todos los empleadores deben pagar a los trabajadores con un bono anual equivalente a un salario mensual. El 50% de este bono debe pagarse durante la primera quincena de diciembre, y el otro 50% debe pagarse durante la segunda quincena de enero.

²⁰ Basado en los artículos 130 y 131 del Código de Trabajo, los trabajadores que han acreditado, al menos 150 días laborables en un año, tienen derecho a 15 días de vacaciones pagadas por año.

	<p>o menos). La fábrica todavía debe el pago de 9 días de vacaciones a todos los trabajadores elegibles.</p> <p>Los 20 trabajadores que renunciaron en enero 2019 antes del cierre de la fábrica son considerados acá, pues la fábrica no ha demostrado que las liquidaciones que se les pagaron se calcularon correctamente.</p>	
<p>Beneficios por maternidad²¹</p>	<p>Aplicable a todas las trabajadoras embarazadas y lactantes (número desconocido). Los salarios adeudados a ellas deben calcularse hasta diez meses después del día en que regresaron a trabajar o el día probable en que deberían haber regresado al trabajo después de dar a luz. Además, la fábrica les debe el pago de una hora de lactancia diaria, durante diez meses después del día en que regresaron o el día probable que debían haber regresado al trabajo después de dar a luz.</p>	<p>Expedientes de las trabajadoras embarazadas y lactantes, incluida la documentación sobre los chequeos pre-natales y postnatales emitidos por médicos del IGSS.</p>
<p>Indemnización²²</p>	<p>Aplicable a los 669 trabajadores. La fábrica hizo pagos parciales de indemnización. La indemnización equivale a un salario mensual por cada año de servicio, o la cantidad proporcional si el trabajador tiene menos de un año de</p>	<p>Expedientes de personal de los trabajadores, o contratos de trabajo (para comprobar la antigüedad de los trabajadores).</p> <p>Registros de planillas de julio de 2018 para calcular</p>

²¹ Artículos 151 sección c), 152 y 153 del Código de Trabajo.

²² Artículo 82 del Código de Trabajo.

	<p>servicio. Para el cálculo de la indemnización, es importante tener en cuenta los salarios promedios de los últimos 6 meses a la terminación, que incluye, bonos de producción y horas extras.</p> <p>De nuevo, los 20 trabajadores que renunciaron en enero 2019 son considerados acá, pues la fábrica no ha demostrado que el pago de sus liquidaciones fue calculado correctamente.</p>	<p>el salarial promedio mensual.</p>
--	--	--------------------------------------

Octubre 2018, alegaciones sobre terminaciones de trabajadores vinculadas al ejercicio del derecho a la libertad sindical

C.S.A. tiene un historial de violaciones de la libertad sindical. En mayo y julio de 2016, y en mayo de 2017, COVERCO produjo informes internos sobre las condiciones de trabajo de C.S.A., y los tres informes incluían violaciones al derecho de los trabajadores al ejercicio de la libertad sindical²³. Además, en agosto de 2016, la FLA tramitó una investigación de Queja de Terceros en torno a una serie de violaciones laborales, estableciendo la violación al derecho de asociación de los trabajadores²⁴. La FLA publicó su reporte sumario sobre esa investigación en diciembre 2017, el cual estableció que la fábrica ilegalmente despidió a 20 trabajadores que intentaron formar un sindicato en el primer trimestre de 2016.

En cuanto a las alegaciones específicas relativas a esta investigación, se constató que ningún trabajador de C.S.A. tenía una verdadera intención de formar un sindicato en octubre de 2018²⁵. Específicamente, los investigadores encontraron que seis trabajadores - expresaron una intención de formar un sindicato, no

²³ Los investigadores tuvieron acceso a estos informes, y se pueden compartir con la FLA y las marcas involucradas en la presente Queja de Terceros.

²⁴ <http://www.fairlabor.org/report/csa-guatemala>

²⁵ Información confirmada a través de entrevistas con trabajadores, COVERCO y el Coordinador de país del Centro Solidaridad en Guatemala. Esta última organización ha apoyado los esfuerzos de organización en C.S.A. en el pasado, y no tenían información sobre ningún intento de formar un sindicato en octubre de 2018.

porque ellos quisieran formar una organización de trabajadores, sino para que la gerencia los despidiera con el pago completo de liquidaciones. Los investigadores reunieron evidencia testimonial de los trabajadores que indica que esta práctica (de trabajadores que expresan la intención de formar un sindicato sólo para ser despedidos con el pago de liquidaciones) también había ocurrido cuatro veces antes.

Sin embargo, independientemente de las motivaciones detrás de las acciones de los trabajadores, las subsecuentes terminaciones aún demuestran una actitud antisindical de parte de la gerencia de C.S.A.

Los investigadores pudieron hablar con dos de los seis trabajadores despedidos en octubre de 2018, y expresaron que la fábrica no pagó completamente sus liquidaciones en ese momento. Una de ellos sólo recibió 4,700 Quetzales (USD \$618.26), y comenzó a trabajar en la fábrica en septiembre de 2013, lo que significa que la indemnización debería haber sido mayor. La otra trabajadora recibió 5,000 Quetzales (USD \$657.72), y comenzó a trabajar en la fábrica en enero 2008, acreditando aún más antigüedad que la primera trabajadora. Según sus testimonios, la fábrica sólo pagó las cantidades proporcionales del decimocuarto bono y de las vacaciones, y se comprometió a pagar la indemnización en cuotas, pero estos pagos nunca se les hicieron. La fábrica también debe a estos dos trabajadores la cantidad proporcional del aguinaldo.

La gerencia de C.S.A negó que alguna vez hayan oído hablar de un intento de formación sindical en la fábrica, o que hayan despedido a cualquier trabajador en el pasado por discriminación antisindical.

Los investigadores no pudieron revisar los expedientes de personal de los trabajadores despedidos en octubre de 2018, o cualquier otra documentación sobre las circunstancias de sus terminaciones, o sobre los montos de liquidación pagados a ellos.

Sin embargo, y pese a que, como se dijo antes, la gerencia lo ha negado, los investigadores reunieron suficiente evidencia testimonial de los trabajadores sobre la práctica de la fábrica de despedir a los trabajadores que expresaban una intención de formar un sindicato. Los investigadores también considerarán los reclamos de estos trabajadores sobre el pago parcial de los pagos de liquidación.

En resumen, los investigadores encontraron que la gerencia de C.S.A. despedía a trabajadores que parecían tener alguna relación con actividades sindicales y basado en sus intentos (cualquiera que fueran sus motivaciones reales) de formar un sindicato. En opinión de los investigadores, independientemente de las razones, el hecho de despedir a trabajadores porque expresan la intención de formar un sindicato es una violación del derecho a la libertad de asociación, incluyendo la Norma de Cumplimiento de la FLA FOA.9 que prohíbe a los empleadores a ofrecer o a utilizar el pago de liquidación como medio para irrespetar el derecho a la libertad de asociación (incluyendo intentos de prevenir o restringir la formación de un sindicato).

Lista negra de trabajadores de C.S.A

A través de entrevistas con extrabajadores de C.S.A. los investigadores descubrieron que estos se enfrentan a desafíos para conseguir nuevos puestos de trabajo en otras fábricas de prendas de vestir en el país. Los trabajadores afirmaron que las fábricas operadas por SAE-A Trading en Guatemala, así como otras fábricas de prendas de vestir se niegan a contratar a extrabajadores de C.S.A., ya que se consideran responsables de provocar el incendio de noviembre 2018 en la fábrica, o porque los consideran promotores de sindicatos. La propietaria de C.S.A. incluso mencionó que a los trabajadores se les niega la oportunidad de acceder a un empleo en algunas fábricas porque ellos son asociados al incendio o son considerados promotores de sindicatos.

Sin embargo, los representantes de SAE-A explicaron a los investigadores que, desde noviembre de 2018, las fábricas de SAE-A en Guatemala han contratado a 143 trabajadores, y 52 de ellos (36,36%) son extrabajadores de C.S.A. A pesar de que los investigadores no pudieron revisar ninguna documentación para corroborar esta información, los trabajadores entrevistados y COVERCO confirmaron que las fábricas de SAE-A habían contratado a algunos extrabajadores de C.S.A. Los representantes de SAE-A también explicaron que no pueden contratar solo a extrabajadores de C.S.A., ya que esto sería una discriminación y exclusión de otros trabajadores provenientes de otras fábricas o de quienes buscan empleo por primera vez.

La propietaria de C.S.A. expresó que nunca ha elaborado una lista negra de trabajadores. A los investigadores les gustaría resaltar que recabar evidencia sobre la existencia de listas negras es un gran desafío. Para el caso particular de los extrabajadores de C.S.A., los investigadores considerarán la evidencia testimonial obtenida de los trabajadores, que alegan que algunas fábricas en

Guatemala se niegan a contratarlos debido a su relación laboral anterior con la fábrica.

Falta de protección estatal para los trabajadores

El Estado guatemalteco no ha podido proporcionar protección jurídica a los trabajadores de C.S.A. El papel desempeñado por el MINTRAB y el IGSS en el caso de C.S.A. es altamente cuestionable.

El 21 de enero de 2019, un grupo de trabajadores de C.S.A presentó una queja ante el MINTRAB debido al cierre repentino de la fábrica. Ese mismo día, un inspector de trabajo se presentó a las instalaciones de C.S.A. con el propósito de investigar el cierre de la fábrica; sin embargo, al inspector no se le permitió el acceso a la fábrica²⁶. A pesar de que los inspectores de trabajo tienen la capacidad legal de usar la fuerza policial para entrar en los lugares de trabajo cuando los empleadores no les permiten acceder²⁷, el inspector no solicitó intervención policial.

El MINTRAB no instaló el Grupo de Reacción Inmediata (en adelante GRI), ni después del incendio, ni en el momento del cierre de la fábrica²⁸. Además, el MINTRAB no siguió los procedimientos básicos establecidos en el Plan de Ejecución mutuamente acordado entre el Gobierno de los Estados Unidos y el Gobierno de Guatemala (en adelante, el Plan de Ejecución), en los casos de posibles cierres de fábrica²⁹. En detalle, el MINTRAB omitió: i) Revisar los libros contables de la fábrica; ii) Solicitar a los Jueces de Trabajo que congelara los activos de la fábrica para garantizar los pagos adeudados a los trabajadores; iii) Notificar al IGSS para que pueda verificar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social del empleador; y, iv) Ordenar al empleador que pague inmediatamente toda la remuneración adeudada a los trabajadores.

Los representantes del MINTRAB también confirmaron que no habían solicitado planillas a C.S.A., y que la falta de esta información impidió al MINTRAB preparar

²⁶ Delegación de la Provincia de Guatemala del Departamento General de Inspección del trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, número de referencia de archivo R-0101-00585-2019, de fecha 23 de enero de 2019.

²⁷ Artículo 4 del Acuerdo Ministerial N° 106-2011.

²⁸ Sobre la base del Acuerdo Ministerial N° 160-2013, el inspector general de trabajo debe establecer el GRI en casos de cierre potencial de una fábrica exportadora o manufacturera, con el propósito de evaluar el caso, y pedir al empleador la planilla y la información contable sobre pagos debidos a los trabajadores.

²⁹ Artículos 8.2 (a) (III) y 8.2 (b) del Plan de Ejecución.

cálculos más precisos de los pagos de liquidación adeudados a los trabajadores; y como se mencionó anteriormente, el MINTRAB se negó a calcular los pagos de terminación de las trabajadoras embarazadas y lactantes, utilizando una interpretación errónea y restrictiva de la ley, y que obstaculiza el acceso a la justicia para estas trabajadoras.

Además, la Oficina de Fomento de Legalidad - creada por el MINTRAB, con el propósito de prestar asistencia jurídica a trabajadores de bajos ingresos -, también se negó a dar seguimiento a los casos de alrededor de 200 trabajadores de C.S.A., argumentando que el monto total del colectivo reclamado superó los diez salarios mínimos legales, que es el límite fijado para la competencia de esa Oficina. En cambio, los representantes de esta oficina enviaron a los trabajadores a buscar asistencia de abogados privados, quienes piden a los trabajadores que les paguen del 15% al 20% de lo que reciben los trabajadores si ganan los casos en los tribunales laborales.

A principios de marzo, el MINTRAB notificó a los trabajadores de C.S.A. que el caso estaba cerrado y les recomendó presentar sus reclamos ante los tribunales laborales para buscar justicia.

Por otra parte, el IGSS también ha fallado sistemáticamente en identificar y abordar la falta de pago de las contribuciones a la seguridad social por parte de C.S.A., incluso cuando pueden, de oficio, iniciar procedimientos contra aquellos empleadores que no pagan contribuciones como legalmente es requerido³⁰.

IV. Conclusiones

El cierre de C.S.A. ha impactado negativamente en la economía doméstica de muchas familias guatemaltecas. Entre los trabajadores afectados, había trabajadoras embarazadas y lactantes, y trabajadores bajo licencia médica o que requerían asistencia médica por parte del IGSS.

Una vez más, el Estado guatemalteco, a través del MINTRAB y el IGSS, no ha podido proporcionar protección legal a los trabajadores afectados por un cierre de fábrica.

³⁰ Artículo 9 del Reglamento del IGSS sobre la recaudación de contribuciones al régimen de la seguridad social (Acuerdo IGSS 1118).

C.S.A. ha infringido las leyes guatemaltecas de trabajo y seguridad social, así como el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento de la FLA, como se detalla a continuación:

- ✓ La suspensión de los contratos de trabajo sin la autorización oficial del MINTRAB, incluida la falta de pago salarial durante el período de la suspensión ilegal infringe los artículos 61, sección g), y 73 del Código de Trabajo, artículo 1 del Decreto Legislativo 237-2001, así como el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Horas de Trabajo y Compensación, HOW 19.1, HOW 19.2 y C.1.
- ✓ El trabajo no remunerado realizado por algunos trabajadores para ayudar a limpiar la fábrica después del incendio, y la falta de pago de horas extras y bonificaciones de producción después del incendio, viola los artículos 88, 93, y 121 del Código de Trabajo, así como, el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Compensación, C.5, C.6 y C.7.
- ✓ La falta de pago de la hora diaria de lactancia a las trabajadoras lactantes viola el artículo 153 del Código de Trabajo, así como el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Relación de Trabajo, No discriminación, y Compensación, ER.22, ND.8.1 y C.5.
- ✓ La falta de pagos completos de las vacaciones a los trabajadores viola el artículo 130 del Código de Trabajo, así como el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Relación de Trabajo y Horas de Trabajo, ER.22 y HOW.11.
- ✓ La falta de pagos completos de aguinaldo y el decimocuarto bono infringe los artículos 1, 2, 3 y 4 del Decreto Legislativo 42-92, y los artículos 1, 2 y 9 del Decreto Legislativo 76-78, así como el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Relación de Trabajo y Compensación, ER. 22, C.1 y C.5.
- ✓ La falta de pago total de la indemnización viola el artículo 102 sección p) de la Constitución guatemalteca, el artículo 82 del Código de Trabajo, así como el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Relación de Trabajo, ER. 19.1 y ER. 22.

- ✓ Los finiquitos que la gerencia pidió a los trabajadores que firmaran, como condición para recibir el pago parcial de liquidaciones, incluye una exención relacionada con la responsabilidad del empleador de pagar completamente las liquidaciones, lo que infringe el Código de Conducta sobre Relación de Trabajo y la Norma de Cumplimiento ER.19.3.
- ✓ La falta de pago de las contribuciones a la seguridad social infringe los artículos 4, 5 y 6 del Reglamento del IGSS sobre la recaudación de contribuciones al régimen de la seguridad social, así como las disposiciones del Código de Conducta de la FLA sobre Relación de Trabajo y Compensación, y las Normas de Cumplimiento ER. 22, C.1 y C.10.1.
- ✓ El impago de las contribuciones a la seguridad social deriva otras consecuencias negativas para los trabajadores, como se detalla a continuación: 1) la falta de licencia de maternidad pagada a las trabajadoras embarazadas o a las madres que dieron a luz y sus recién nacidos; 2) falta de salario remunerado a los trabajadores bajo licencia médica, o aquellos que han sufrido un accidente; 3) falta de atención médica en todos estos casos. Estos escenarios violan el artículo 152 del Código de Trabajo, los artículos 5 y 22 del Reglamento de Protección en caso de Enfermedad y Maternidad, y el artículo 3 del Reglamento de Protección en caso de Accidentes, así como las disposiciones del Código de Conducta de la FLA sobre Relación de Trabajo y Compensación y las Normas de Cumplimiento ER.22 y C.1.
- ✓ La terminación de seis trabajadores en octubre de 2018, por expresar una intención de formar un sindicato, y las pruebas que demuestran que esta práctica se produjo en otras ocasiones en el pasado, violan el artículo 102 sección r) de la Constitución de Guatemala, artículo 62 sección c) y 209 del Código de Trabajo, así como las disposiciones del Código de la FLA sobre Relación de Trabajo y Libertad Sindical y Negociación Colectiva, y las Normas de Cumplimiento ER.26 y FOA.1, FOA.2, FOA.5.1, FOA.6, y FOA.9.

V. Recomendaciones para Acciones de Remediación

A las marcas:

- 1) Solicitar a la gerencia de C.S.A. toda la documentación necesaria para realizar los cálculos de importes específicos adeudados a los trabajadores afectados por las suspensiones ilegales y el cierre de fábrica (como se detalló antes).
- 2) Designar a una o más terceras partes locales e independientes, en consulta con los trabajadores y la gerencia de C.S.A., que se encargue de realizar todos los cálculos de los montos detallados adeudados a los trabajadores.
- 3) A pesar de que los clientes de la fábrica no están legalmente obligados a asumir el pago de las cantidades adeudadas por C.S.A. a los trabajadores, se recomienda a las marcas que asuman una responsabilidad subsidiaria por los pagos adeudados y que consideren donar dinero para pagar las cantidades adeudadas a los trabajadores, incluido el pago de contribuciones sociales no pagadas al IGSS. El pago de las liquidaciones adeudadas debe incluir a todos los seis trabajadores despedidos en octubre de 2018, por expresar su intención de formar un sindicato.
- 4) Exhortar a otras fábricas proveedoras en Guatemala, a considerar a los extrabajadores de C.S.A., en sus procesos de reclutamiento y contratación, exhortarlos a evitar la exclusión de estos trabajadores al buscar nuevos candidatos, destacando que no hay evidencia que los trabajadores sean responsables de provocar el incendio.

A la FLA:

- 1) Dar seguimiento con su marca afiliada y con la marca no afiliada, involucradas en este caso, a la implementación de las recomendaciones antes mencionadas.

Recomendaciones para una remediación sostenible de violaciones sistemáticas:

Más allá de las especificidades de este cierre de C.S.A. y de las recomendaciones enumeradas anteriormente, los investigadores quieren proveer recomendaciones que busquen evitar recurrencia de incumplimientos similares en Guatemala en el futuro. Por tanto, los investigadores también recomiendan:

- 1) Para prevenir en el futuro casos similares de cierre con no pago de liquidaciones, a las marcas, exhortar a sus proveedores en Guatemala

considerar pagar por adelantado las liquidaciones a los trabajadores (por ejemplo, anualmente).

- 2) A las marcas, reforzar sus programas de monitoreo de proveedores, para identificar y corregir de mejor manera prácticas que puedan violar derechos laborales básicos de los trabajadores, incluyendo el derecho a la libertad de asociación, pago de contribuciones a la seguridad social y pago de horas extras, bonos y beneficios legales. Además, reforzar las técnicas de monitoreo para identificar, con suficiente anticipación, potenciales casos de cierre, en donde a los trabajadores se les queda debiendo su liquidación legalmente estipulada.
- 3) A la FLA, trabajar colaborativamente con sus afiliadas produciendo en Guatemala y con otros actores interesados, como organizaciones de derechos laborales con sede o con trabajo en Guatemala, en futuras iniciativas de incidencia para promover un sistema legal más protector de los trabajadores en casos de cierre; específicamente: i) Promover reformas legales para prevenir casos similares de cierres de fábrica sin los pagos completos de liquidación a los trabajadores³¹; ii) Hacer un llamado para mejorar la aplicación de las leyes, regulaciones y protocolos desarrollados para casos de potenciales cierres de fábrica, por parte del gobierno de Guatemala y de los empleadores.

³¹ El trabajo de incidencia puede incluir, la búsqueda de una propuesta legislativa para reformar el Código de Trabajo para incluir la obligación para los empleadores del sector de exportación de ropa de pagar una fianza, o alternatively, de obligar a los empleadores a pagar anualmente y por adelantado, las liquidaciones de todos los trabajadores, o de depositar ese dinero en cuentas especiales manejadas por instituciones públicas.