



INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)

CONFECCIONES EL PEDREGAL S.A. DE C.V. (EL SALVADOR SEW)
PROVEEDORA DE HanesBrands Inc



20 DE MARZO DE 2024
ELABORADO POR: ENA NÚÑEZ O'BRIEN
EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA

TABLA DE CONTENIDOS

Tabla de Contenidos	1
I. ANTECEDENTES Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	2
II. METODOLOGÍA	3
III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
IV. CONCLUSIONES	22
V. RECOMENDACIONES PARA ACCIONES DE REMEDIACIÓN	24

I. ANTECEDENTES Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El 27 de noviembre de 2023, la Fair Labor Association (en adelante FLA) recibió una Queja de Terceros por parte de la Federación Sindical de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (en adelante, “FEASIES” o la “Querellante”). FEASIES informó que el 16 de noviembre de 2023 la Fábrica “EL SALVADOR SEW” propiedad de Confecciones El Pedregal, S.A. de C.V.¹ (en adelante, “la Fábrica”), proveedora de HandsBrands Inc. (HBI), anunció su cierre gradual de la planta debido a una consolidación de su cadena de suministro en El Salvador. El cincuenta por ciento de la fuerza laboral (más de 700 trabajadores) fue despedida el mismo día en que se anunció el cierre, y los trabajadores restantes serían despedidos a finales del primer trimestre de 2024, momento en el que se esperaba que se completara el cierre.

Tras presentar la queja, la FLA instó a la marca a colaborar con el Querellante y buscar una solución a los problemas a través del diálogo directo. A pesar de los múltiples intentos del equipo de la FLA por recibir una respuesta positiva y un informe de cualquier acción correctiva por parte de HBI, al cabo de tres meses no se había alcanzado ninguna resolución. Por lo tanto, la FLA decidió dar trámite a la queja con la presente investigación.

La FLA admitió la Queja para una investigación formal y comisionó a la abogada Ena Núñez O’Brien² (en adelante, “la Investigadora”) que examinara las alegaciones presentadas por la Querellante y revisara si la Fábrica había observado las leyes nacionales pertinentes, incluidos los procedimientos legales requeridos, y el cumplimiento del Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA en los siguientes puntos:

- A. El proceso de reducción de personal llevado a cabo por la Fábrica en mediados de noviembre de 2023,
- B. El cálculo y pago de las indemnizaciones de los más de 700 trabajadores despedidos a mediados de noviembre de 2023, y
- C. Evaluar el plan de implementación para el cierre gradual de la Fábrica que se completará en el primer trimestre de 2024.

De manera particular la Investigadora fue comisionada para examinar lo siguiente:

1. El presunto incumplimiento del Código de Conducta y Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA durante el proceso de planificación e implementación de la reducción realizada por la Fábrica a mediados de noviembre de 2023;
2. Evaluar el cumplimiento de Reglamento Interno de Trabajo de la Fábrica (políticas y procedimientos) en la gestión e implementación la reducción de personal de más de 700 trabajadores a mediados de noviembre de 2023;
3. Investigar las alegaciones relativas al cálculo y pago incorrectos de las indemnizaciones por despido de los trabajadores despedidos a mediados de noviembre de 2023, y establecer si el pago de este beneficio legal cumple con el Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ER 15.4.1;
4. Evaluar el estado actual del anunciado cierre de Fábrica:
 - identificar si se ha despedido a más trabajadores desde mediados de noviembre de 2023;
 - identificar si ha habido un cambio en los criterios para el cálculo de las indemnizaciones por despido para los trabajadores despedidos después de mediados de noviembre de 2023;
 - determinar el cumplimiento de todos los requisitos legales durante el proceso de cierre que pudieran estar asociados con el pago de contribuciones a la seguridad social, fondos de pensiones y otros beneficios legales;

¹ Esta Fábrica está ubicada en el Parque Industrial Sam Li, Carretera a Santa Ana, Km. 31.5, San Juan Opico, La Libertad, El Salvador.

² Ena Núñez O’Brien es abogada y notaria, con estudios especializados en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social, así como en Derechos Humanos, entre otros. Es consultora independiente en asuntos laborales a nivel nacional e internacional.

- identificar qué medidas adicionales ha adoptado HBI para minimizar los impactos negativos del cierre para los trabajadores.

Confecciones El Pedregal S.A. de C.V. tiene dos plantas en El Salvador, una en San Juan Opico “El Salvador Sew”, donde se realizó la investigación, y otra en la Zona Franca El Pedregal, ubicada el departamento de La Paz.

Asimismo, existen dos sindicatos de industria con Juntas Directivas Seccionales por empresa con presencia en la Fábrica. El primero es el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir de El Salvador que se abrevia STIVES³, y el segundo es el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Maquiladora, de Comercialización, Servicios y Afines de El Salvador, que se abrevia SITRAIMES. Ambos sindicatos están afiliados a FEASIES.

Antes de la reducción de personal, la planta “El Salvador Sew” tenía 1592 trabajadores, a la fecha de la visita la Gerencia dijo que había un total de 744 trabajadores activos; sin embargo, esto no pudo ser confirmado ya que la Gerencia negó entregar la lista de todos los trabajadores activos. La planta se especializa en producción de ropa deportiva.

II. METODOLOGÍA

La metodología comprendió la recopilación de información relevante para la investigación; específicamente a través de entrevistas de diferentes actores y la revisión de documentación relacionada con las alegaciones de la Querellante.

Durante los días 14, 15 y 18 de marzo la Investigadora, junto a una asistente de campo⁴, visitó la Fábrica. El primer día de la visita entrevistó a los miembros del equipo de Gerencia de la Fábrica y miembros de la Junta Directiva de las Seccionales Sindicales STIVES y SITRAIMES⁵, organizaciones afiliadas a la Querellante (FEASIES). La metodología también incluyó realizar entrevistas a trabajadores que aún permanecen laborando en la Fábrica y aunque la Gerencia negó el acceso a los mismos, tal como se señalará en las limitantes de esta investigación, la Investigadora acudió a otros recursos y logró entrevistar una muestra de estos trabajadores.

A sí mismo, la metodología incluyó entrevistas con: trabajadores despedidos en la reducción de personal realizado a mediados de noviembre de 2023; trabajadores que renunciaron después de esa fecha hasta el momento de la investigación; la Secretaria General de FEASIES y la Directora General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Detalle de trabajadores entrevistados:

Categoría	Modalidad	Cantidad
Representantes sindicales de STIVES y de SITRAIMES	Grupal	14
Trabajadores incluidos en la reducción de personal del 17/11/2023	Individual	16
Trabajadores que han renunciado posterior a la reducción de personal	Individual	5
Trabajadores activos actualmente	Individual	10
Total		45

³ Se adjunta certificación de resolución emitida por el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante la cual se inscribió la junta directiva vigente desde el 18 de agosto de 2023 hasta el 17 de agosto de 2024 y se ordena extender las credenciales respectivas.

⁴ Wendy Martínez, tuvo a su cargo la revisión de planillas y elaboración de cálculos.

⁵ Se adjunta certificación de resolución emitida por el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante la cual se inscribió la junta directiva vigente desde el 11 de junio de 2023 hasta el 10 de junio de 2024 y se ordena extender las credenciales respectivas.

Interacciones con representantes de la Fábrica: Además de las reuniones de apertura y cierre, la Investigadora también tuvo interacciones continuas con los Gerentes de la Fábrica y otras jefaturas para discutir temas dentro del ámbito de la investigación. Estas interacciones se llevaron a cabo con los siguientes representantes de la dirección:

	Cargo
1	Gerente de Operaciones
2	Gerente Senior de Recursos Humanos
3	Gerente de País de Recursos Humanos
4	Abogado/Asesor Legal
5	Superintendente de RSE
6	Superintendente de RRHH
7	Gerente de Planillas
8	Superintendente de RRHH

Adicionalmente, la Investigadora hizo una revisión de registros y documentos relacionados a esta investigación, algunos proporcionados por la Gerencia, por FEASIES, por otras organizaciones sindicales con presencia en la Fábrica, por trabajadores entrevistados, y otros obtenidos por la Investigadora, según el detalle siguiente:

Documentos revisados
Política de reducción de personal y cierre de plantas
Política de libertad de asociación
Reglamento Interno de Trabajo
Comunicado del cierre realizado el 16 de noviembre de 2023 y comunicado realizado el día 13 de marzo de 2024
Dos actas de reuniones de mesa de diálogo entre representantes de la empresa y representantes de STIVES, SITRAIMES y FEASIES de fechas 24 de febrero y 14 de abril de 2023
Línea de tiempo de comunicación de plan de cierre de la planta
Ejemplo de Constancia de Trabajo entregada a trabajadores despedidos
Listado de trabajadoras despedidas en condición de embarazo y en período post parto
Listado de trabajadores que han renunciado después del 17 de noviembre de 2023
39 expedientes de trabajadores despedidos
18 expedientes de trabajadores que renunciaron
Planillas de pago del Seguro Social y AFP
Documentos varios del Instituto del Seguro Social proveídos por los trabajadores entrevistados (citas médicas, incapacidades, resultados de radiografías, recomendación médico laboral, recomendación emitida por servicio de rehabilitación, órdenes de medicamentos permanentes, etc.)
2 Constancias de Trabajo extendidas por la Fábrica
Carta firmada por la Secretaria General de FEASIES, de fecha 5 de febrero de 2024 dirigida al Sr. Frank Vásquez, de HBI.
Tabla de Retención de Impuesto sobre la Renta
Publicaciones de convocatorias a ferias de empleo realizadas por HBI en la página de Facebook de CAMTEX.

III. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Desafíos enfrentados durante el proceso de investigación:

No se facilitó a la Investigadora el acceso a la información que había solicitado previamente pese a los múltiples requerimientos verbales y por escrito a lo largo de los tres días que duró la visita a la Fábrica. Específicamente, no fue posible reunir los datos completos para hacer estimaciones precisas de los montos totales adeudados a todos los trabajadores despedidos en noviembre de 2023.

Si bien la Gerencia proporcionó alguna información de la solicitada, la Investigadora no tuvo acceso a otros registros relevantes tales como:

- Registros y comprobantes de los pagos de las indemnizaciones por despido que cada trabajador recibió en forma anticipada antes de su despido. Esto debido a que la Fábrica tenía como práctica pagar indemnización anual a todos los trabajadores. La Gerencia negó a la Investigadora ver el sistema de pagos, alegando no tener autorización para ello. La Investigadora solicitó dicha información de diversas formas, pero no le fue proporcionada.
- Expedientes de todos los trabajadores afectados con la reducción de personal realizada en noviembre de 2023. La Gerencia alegó diversas excusas para retrasar la entrega y al final del tercer día únicamente había entregado 39 expedientes.
- Listado de trabajadores despedidos con enfermedades crónicas o con discapacidad. La Gerencia dijo que desconocía que entre los trabajadores despedidos existieran dichas categorías de trabajadores.
- Listado de trabajadores activos detallando la lista de trabajadoras embarazadas o en licencia de maternidad, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas.
- Acceso a los trabajadores activos para ser entrevistados.
- Documentación sobre los análisis que sirvieron de base para la decisión del cierre y consiguiente reducción de personal realizada en noviembre de 2023.

Sin embargo, a pesar de estas limitantes, la Investigadora hizo uso de otros medios de prueba igualmente relevantes para verificar las alegaciones planteadas por la Querellante, tal como se detalla a continuación.

Hechos relacionados con las alegaciones de la Queja de Terceros:

1. Proceso de planificación e implementación de la reducción realizada por la Fábrica a mediados de noviembre de 2023

1.1. Comunicación y consulta previa con los representantes de los trabajadores

El 16 de noviembre de 2023, entre la 1:30 y 2:00 pm, la Gerente de Operaciones de la Fábrica junto al resto del equipo de Gerencia, ingresó al piso donde estaban los trabajadores, apagaron las máquinas y leyeron un comunicado en el que se indicaba la siguiente información⁶:

“Debido a la incertidumbre en las condiciones económicas globales actuales y la baja demanda de los consumidores, la casa matriz ha tomado medidas para alinear y consolidar las capacidades de producción y los recursos para continuar atendiendo a nuestros clientes y consumidores de la mejor forma posible. Por esta razón, el día de hoy estamos comunicando a todos nuestros empleados de EL SALVADOR SEW, que nos vemos obligados a realizar un cierre total, forzoso y definitivo de operaciones de esta planta, decisión que impacta a todos los 1,592 empleados. Sin embargo, dicho cierre se llevará a cabo en múltiples fases siendo la Fase inicial el 17 de noviembre

⁶ La Gerencia compartió copia del comunicado inicial y del último comunicado realizado.

de 2023, impactando a 702 empleados⁷ y continuando de conformidad con los requerimientos de producción del negocio hasta completar el cierre total de la planta. [...] Quiero reiterar hoy que la decisión de cerrar esta planta se basa en una reorganización del negocio y en la alineación de las capacidades de producción de todas las plantas de HanesBrands a escala global. Todos los empleados sin excepción recibirán el pago de sus beneficios laborales de conformidad con la ley. [...] Los empleados que son parte de la Fase inicial de mañana viernes 17 de noviembre, 2023 serán notificados al finalizar esta reunión a través de su Supervisor inmediato a través de una notificación donde se les define la hora en la que deberán presentarse para reclamar su indemnización laboral [...]"

Específicamente la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo ER.16.2. establece que: “cuando un empleador se enfrenta a cambios en producción, programa, organización, estructura o tecnología, y esos cambios resulten en recorte de personal de forma temporal o permanente, debe comunicar cualquier alternativa a la reducción de personal que se ha considerado y consultar a los representantes de los trabajadores con vistas a evitar o minimizar los recortes”.

De acuerdo con la información recabada se determinó, que dos días antes (14 de noviembre) la Gerente Regional de Recursos Humanos de HBI invitó a una reunión a la Secretaria General de FEASIES. Dicha reunión se llevó a cabo al mediodía del día 16 de noviembre en un restaurante de la ciudad y en la misma estuvo presente además de la Gerente Regional de Recursos, el abogado de HBI. En esa ocasión se le informó “que la empresa El Pedregal Sam Li cerraría por fases, y que ese mismo día, los trabajadores serían notificados de dicha situación. También le manifestaron que se les pagaría en su totalidad de acuerdo con la ley, y que en el grupo -a recortar- se encontraban trabajadoras embarazadas y personas con enfermedades crónicas”. La representante de FEASIES manifestó que les dijo que eso les podría traer consecuencias -el despido de las mujeres embarazadas y con enfermedades crónicas- pero los representantes de la Fábrica le dijeron que no se preocupara, que pagarían de acuerdo con la ley y que ningún directivo sería despedido en el primer grupo. Cuando ella – la representante de FEASIES- aún estaba en dicha reunión, recibió la noticia por parte de los representantes sindicales de STIVES y SITRAIMES, quienes le informaron que en ese momento se había informado a todos los trabajadores el cierre de la planta y el despido de aproximadamente 700 trabajadores. Esta noticia sorprendió a la representante de la Querellante, pues ella ni siquiera había tenido tiempo de comunicarse con los dirigentes sindicales de las seccionales en la Fábrica para compartirles la información que los representantes de HBI le habían dado. Es relevante aclarar, que en los despidos no se incluyó ningún miembro de las dos juntas directivas seccionales, los cuales siguen laborando en la actualidad.

El 17 de noviembre, tras reunirse con los directivos de las dos Seccionales Sindicales, la representante de FEASIES solicitó el apoyo de la Directora General de Trabajo para verificar los cálculos del pago de indemnización, habló con el abogado de la empresa y se facilitó el acceso a los representantes del Ministerio de Trabajo. Aproximadamente tres días después por medio de WhatsApp envió a la Gerente Regional de Recursos Humanos y al abogado de HBI, sus comentarios sobre el procedimiento de pago y cálculo de la indemnización de acuerdo con las Normas de Cumplimiento de la FLA, enviándoles a su vez una imagen del texto de la Norma de Cumplimiento respectiva; sin embargo, pasaron los días y no hubo ninguna reacción, por lo que el día 26 de noviembre se interpuso la Queja ante la FLA. Después de presentada la Queja, el día 30 de noviembre la Gerente Regional de Recursos Humanos y el abogado de HBI le llamaron por teléfono y con un tono de asombro le cuestionaron del porqué estaba acusando a la Fábrica de haber despedido mujeres embarazadas, lo cual era cierto, pero ella les reiteró su deseo de solventar la situación y llegar a entendimientos, y les aclaró que había buscado comunicarse previamente pero no había obtenido ninguna respuesta y que al agotar esa vía se vio obligada a acudir a la FLA. Acordaron volver a conversar sobre el tema, pero no se volvieron a poner en contacto con ella.

⁷ La Gerencia dijo que aunque inicialmente anunciaron que el número de trabajadores a afectar con el primer recorte de personal serían 702, el número final fue de 695.

Días después la representante de FEASIES consultó con el abogado de HBI sobre el tema, y éste “tajantemente” respondió que estaban revisándolo y que eliminarían este beneficio, -refiriéndose a la práctica de pagar la indemnización por adelantado- que no es lo que FEASIES estaba solicitando. El 23 de enero de 2024, la representante de la Querellante envió una carta vía correo electrónico al Director de Responsabilidad Social Corporativa de HBI exponiéndole la situación en detalle y solicitándole la búsqueda de alternativas a la propuesta sobre el cálculo de la indemnización. El representante de HBI le solicitó tiempo para investigar y dar una respuesta más concreta, pero esta nunca ocurrió. Por tanto, el 5 de febrero le envió una nueva comunicación solicitándole una respuesta oficial a su propuesta, pero tampoco la recibió⁸.

La Gerencia confirmó la reunión celebrada entre la Gerente Regional de Recursos Humanos⁹, el abogado de HBI¹⁰ y la representante de FEASIES el 16 de noviembre de 2023, -con lo cual consideran que hubo comunicación previa- manifestaron que después de ello no han vuelto a reunirse con ella, y, aunque la Investigadora insistió en conocer las razones del porqué la decisión sobre el cierre no se comunicó o consultó previamente con los directivos sindicales de STIVES y SITRAIMES, no hubo una respuesta clara y contundente al respecto, sino únicamente que STIVES y SITRAÍMES “no son sindicatos” sino “Seccionales”, y confirmaron que ellos fueron comunicados al mismo tiempo que el resto de los trabajadores. La Gerencia dijo que únicamente se han reunido con los representantes de estas Seccionales cuando ellos lo han solicitado¹¹.

La Gerencia entregó a la Investigadora un documento con una línea de tiempo detallando el orden en que se realizó la comunicación de la decisión, iniciando el 7 de noviembre con la elaboración del comunicado para la notificación del cierre y con la preparación de los pagos y los documentos legales requeridos, continuando el 13 de noviembre con la impresión y revisión de todos los documentos, para finalizar el 16 con la comunicación a FEASIES y a todo el personal.

De la lectura del comunicado a los trabajadores se infiere que se les notificó una decisión firme por parte de HBI, y que evidentemente no hubo oportunidad para los representantes de los trabajadores conocieran y expresaran sus dudas o preocupaciones, al menos en relación con los siguientes puntos:

- a)** Las razones que condujeron a HABI a tomar la decisión del cierre y de la reducción de personal implementada;
- b)** Discutir o evaluar la posibilidad de tomar medidas alternativas para evitar o minimizar la reducción de personal;
- c)** Conocer y evaluar el plan sobre posibles medidas para mitigar el impacto de la decisión sobre los trabajadores afectados;
- d)** Conocer con anticipación la cantidad de trabajadores que serían incluidos en la reducción de personal y los criterios para la selección de los mismos de manera de asegurar la aplicación de criterios justos y objetivos sin ningún tipo de discriminación;
- e)** Evaluar medidas afirmativas para trabajadores con fuero por maternidad o enfermedad crónica o personas con discapacidad, personas en tratamientos médicos, etc. En la reducción de personal se incluyó a 26 trabajadoras, algunas embarazadas y otras en período post natal aún dentro del plazo de protección legal. También la Investigadora pudo documentar varios casos de trabajadores con enfermedades y en tratamientos médicos que también fueron despedidos; sin embargo, la Gerencia -sorprendentemente- dijo desconocer si entre los despedidos había personas con discapacidad o con enfermedades crónicas.
- f)** Conocer con la debida anticipación la fecha en la que se haría efectiva la reducción de personal;

⁸ Se adjuntan copias de correspondencia enviada por FEASIES a HBI.

⁹ Gerente Regional de Recursos Humanos

¹⁰ Abogado, asesor legal de la Compañía.

¹¹ Se adjuntan dos actas de dos reuniones de mesa de diálogo celebradas en febrero y abril del año 2023.

- g)** Conocer la forma en que se haría el pago de su indemnización (cálculo), tipo de documentos que firmarían los trabajadores, etc.

Nada de lo anterior fue posible, ya que no se brindó información alguna, ni se realizó consulta alguna con los representantes de los trabajadores. La Gerencia manifestó que la decisión del cierre se tomó unos meses antes, lo que significa que tuvieron tiempo suficiente para comunicar y consultar con los representantes de los trabajadores y, sin embargo, no lo hicieron.

Sobre las causas del cierre la Fábrica, la Gerencia explicó que la venta de ropa deportiva, específicamente el pantalón deportivo, cuya producción era la especialidad de la planta El Salvador Sew, sufrió bajas considerables en los últimos dos años, por lo que tuvieron que revisar las capacidades en todas las plantas y la de El Salvador Sew era la que tenía las ventas más bajas, lo que condujo a decidir el cierre gradual de dicha planta. Posterior a ello, se planificó la primera reducción de personal, determinando el número de trabajadores a incluir en el recorte, cuya selección fue determinada por el tipo de producto que elaboraban y seleccionado a los equipos (módulos) completos. La Investigadora solicitó evidencia documental del análisis realizado, pero éste no fue proporcionado.

1.2. Desarrollar e implementar un plan que mitigue los efectos negativos de estos cambios (despido) en los trabajadores y sus comunidades

De acuerdo con la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo ER.16.3. cuando sea inevitable un recorte de personal -temporal o permanente- se desarrollará e implementará un ***plan que mitigue los efectos negativos de estos cambios en los trabajadores y sus comunidades.***

La Fábrica no aportó evidencia de haber desarrollado un plan con medidas para mitigar o disminuir los efectos negativos que el despido acarrearía en los trabajadores afectados y a sus comunidades. La Gerencia se limitó a sostener que la forma en que se llevó a cabo la reducción de personal fue conforme a las leyes salvadoreñas, haciendo énfasis en que la empresa es respetuosa del Estado de Derecho.

El comunicado difundido a toda la fuerza laboral, incluyendo a los trabajadores despedidos el 17 de noviembre de 2023, no muestra evidencia de alguna medida que pretendiera mitigar los efectos negativos de los despidos realizados, tanto en los trabajadores como en sus comunidades. La forma intempestiva en que ocurrieron los despidos para 695 trabajadores, según la información proporcionada por la Gerencia, fue inmediata e irreversible, no hubo tiempo de asimilar la noticia de que perderían su empleo, no hubo comunicación efectiva y oportuna, ya que en horas de la tarde del día 16 de noviembre recibieron la noticia de su despido y al día siguiente recibieron el pago de su indemnización.

Despido de trabajadoras embarazadas y en período post natal:

La Investigadora desea llamar la atención en esta parte del proceso realizado por la Fábrica, pues el grupo de trabajadores despedidos incluyó a 26 mujeres embarazadas¹² y en periodo de post parto con protección de fuero por maternidad. La Gerencia sostuvo que cumplió con la ley pagándoles el salario e indemnización hasta la fecha de finalización del fuero por maternidad.

De acuerdo con la legislación salvadoreña, las trabajadoras en estado de embarazo y período post natal gozan de protección especial y por ende la ley les garantiza el derecho a la estabilidad laboral, es decir, que no pueden ser despedidas, su despido de hecho **no causa la terminación de sus contratos de trabajo** ya que está prohibido por el Art. 42 inciso 1º Constitución y el Art. 113 del Código de Trabajo. Tal ha sido la violación de estas normas en la práctica

¹² A solicitud de la Investigadora la Gerencia proporcionó un listado.

salvadoreña que por mandato de la Sala de lo Constitucional -Ref. 62-2018/50-2019- recientemente se adicionó al Art. 113 del Código de Trabajo la letra “A” que establece la obligación del Juez de reinstalar a la mujer despedida en estas condiciones, incluso de oficio y como medida cautelar o en la sentencia.¹³

Asimismo, las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA establecen que los empleadores deben garantizar la protección legalmente requerida y la administración de las categorías especiales de trabajadores, incluyendo el embarazo (ER.2), proteger a las mujeres embarazadas contra el despido discriminatorio (ND. 6.3) y tienen la obligación de garantizar las medidas de seguridad y salud de las mujeres embarazadas y de sus hijos nonatos (ND.8 y ND. 8.1.1).

Despido de trabajadores con enfermedades crónicas u otras condiciones médicas:

La Investigadora solicitó un listado de los trabajadores con enfermedades crónicas que fueron despedidos en noviembre del año pasado; la Gerencia se negó a entregar dicha información alegando que no tenían conocimiento que entre los despedidos hubiera personas en esta condición¹⁴.

*“yo tengo varias enfermedades y cuando me despidieron estaba incapacitada, era el último día de incapacidad, yo tenía que presentarme el viernes, pero el jueves me llamaron por teléfono de la empresa y me dijeron que el viernes fuera a firmar (...), no les importó mi situación ni la de otras compañeras, despidieron parejo. He buscado trabajo, pero no he podido encontrar, cuando lo ven a uno todo enfermo y por la edad, ya no les sirve (...).”
Trabajadora entrevistada.*

Entre los trabajadores entrevistados se identificaron al menos a 9 trabajadoras que afirmaron padecer diversas enfermedades como: diabetes, hipertensión, lumbociática derecha (en proceso de rehabilitación), enfermedad renal, tendinitis de hombros, artrosis de rodillas (ambas rodillas), artritis reumatoidea y neoplasia acetábulo izquierdo¹⁵. Si bien no todas las trabajadoras proporcionaron documentación que acreditara su condición, algunas presentaron citas con el especialista, recetas de medicamentos de uso permanente, y en un caso particular, Medicina del Trabajo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social envió a la Fábrica una recomendación médico laboral con base a la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, para apoyar la rehabilitación de una trabajadora que padece artritis reumatoidea -enfermedad crónica-, dichas recomendaciones aún estaban vigentes a la fecha de su despido¹⁶. También una trabajadora proporcionó copia del certificado de incapacidad médica donde consta que el día 16 de noviembre de 2023 -fecha en que se le notificó su despido- ella aún estaba incapacitada.

Al igual que en el caso de las mujeres embarazadas, la ley salvadoreña establece la prohibición de despedir a trabajadores con enfermedades crónicas, tal como lo dispone el Art. 30 número 17 y el Art. 308- A del Código de Trabajo. El objetivo de esta protección es garantizar un ingreso y que puedan contar con cobertura de la seguridad social. De igual forma, las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA establecen el deber de proteger a los trabajadores de las “categorías especiales” (ER.2), dentro de las que están las personas con condiciones de salud -entre ellas las que padecen enfermedades crónicas pero no se limita a ellas- y un empleador no se debe tomar decisiones que afecten negativamente el estado del empleo -despido- salvo que estas sean por requerimientos inherentes del trabajo o la necesidad médica de proteger al trabajador (ND.9).

Todas las trabajadoras entrevistadas expresaron que no les dieron opción de mantener su trabajo hasta el cierre definitivo ni tampoco ser reubicadas en otras plantas de HBI. Incluso, dos de ellas dijeron que estaban aún incapacitadas cuando les llamaron por teléfono para notificarles que se presentaran a la Fábrica al día siguiente, pero solo a cobrar su indemnización. Algunos expresaron su preocupación, porque, sus documentos e historial médico estaba en la clínica de la Fábrica y no se los facilitaron, ni les explicaron sobre sus tratamientos o controles

¹³ Este artículo fue incorporado recientemente en la legislación estableciendo la garantía del reinstalo de manera expresa, cuando ocurre el despido de hecho de la mujer embarazada o en período post natal. Publicado en el Diario Oficial No 50, Tomo 438, el 13 de marzo de 2023.

¹⁴ A pesar de haberse solicitado, la Gerencia no entregó el listado de personas con discapacidad o enfermedades crónicas incluidas en el recorte, alegando que desconocían esa información.

¹⁵ En este caso la persona que sufre esta enfermedad ha sufrido una discapacidad física y requiere apoyo con un bastón para poder caminar.

¹⁶ La carta fue extendida el 24 de noviembre de 2022 y la recomendación tenía una vigencia de dos años.

en el Seguro Social. Algunas trabajadoras ya han perdido la cobertura, otras han logrado continuar como beneficiarias de su compañero de vida.

Según sus declaraciones, estas trabajadoras, en particular, se enfrentan a serios desafíos para obtener nuevos empleos, ya que ninguna fábrica contrata mujeres embarazadas o que hayan tenido hijos recientemente, ni a trabajadores con enfermedades crónicas o que han sufrido alguna lesión, ni a trabajadores de edad avanzada, pues muchas de ellas sobrepasan los 40 años.

Siendo que el cierre de la Fábrica sería gradual, la Fábrica debió haber resguardado el empleo y el acceso a seguridad social de estas trabajadoras al menos hasta la finalización del cierre definitivo, y, además, ofrecerles su reubicación en otras plantas de HBI reconociendo su antigüedad. La actuación de la Gerencia demuestra que el despido de estas trabajadoras no cumplió con la legislación salvadoreña y se implementó de forma arbitraria.

1.3. Comunicación y publicación del plan a los trabajadores

La Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo ER. 16.4 establece que el “plan” debe ser comunicado claramente y publicado, y debe incluir canales para la retroalimentación de los trabajadores, que les permita realizar preguntas y dar su retroalimentación.

A los trabajadores únicamente se les leyó un comunicado sobre el cierre y los despidos, dicho comunicado hacía referencia, como se ha dicho anteriormente, de manera general y breve a las razones del cierre, a la fecha de los primeros despidos (fase inicial), a la fecha para recibir el pago de la indemnización respectiva, que las trabajadoras las embarazadas recibirían el pago conforme a la ley, a los que no pudieran trabajar les pagarían su indemnización de acuerdo a la fecha de finalización de su incapacidad, entre otras, pero ninguna abordaba alguna medida para mitigar el impacto negativo del despido como se ha dicho en el literal anterior.

El comunicado utilizado para notificar el cierre gradual y la reducción de personal inicial fue leído y presentado de manera verbal, nunca fue postado dentro de las instalaciones para que los trabajadores pudieran leerlo.

En cuanto a los canales para la retroalimentación de los trabajadores, parte del comunicado leído a los trabajadores decía lo siguiente: “Sabemos que tienen varias dudas/preguntas y al final de esta comunicación sus respectivos supervisores y Recursos Humanos le entregarán una hoja en blanco para que anoten sus preguntas y/o dudas para que podamos responderlas/aclararlas.”

Sin embargo, los trabajadores entrevistados informaron a la Investigadora, que luego del comunicado leído por la Gerente de Operaciones, su supervisor abrió un sobre que tenía desde antes de que les dieran la noticia, luego le entregó a cada uno un papelito en forma de ticket que indicaba la hora en la que debían de presentarse al día siguiente para recibir su pago, ya que ingresarían a la planta por grupos, eso fue todo lo que les dieron. Algunos de los trabajadores entrevistados dijeron que preguntaron a sus supervisores qué pasaría con ellos porque algunas eran mujeres embarazadas, otras con tratamientos médicos en el Seguro Social, incluso con cirugías programadas, trabajadores con enfermedades crónicas, pero les dijeron que no había nada que hacer, que se iban todos, refiriéndose a todo el equipo, y no hubo oportunidad de realizar más consultas. Uno de los supervisores entrevistados dijo a la Investigadora que incluso ellos no sabían nada, que minutos antes de que la Gerente de Operaciones leyera el comunicado a todos los trabajadores los llamaron a ellos a la sala de juntas y ahí les leyeron el comunicado y les entregaron un sobre. Inmediatamente después salieron al piso junto al equipo de Gerencia con todo el personal y la Gerente de Operaciones leyó el comunicado. Luego ellos se dirigieron a su área, abrieron los sobres y entregaron los tickets con la hora en que cada uno debía presentarse al día siguiente. Los trabajadores les hacían diversas preguntas, pero ellos no tenían respuestas porque tampoco tenían información adicional.

1.4. Oportunidad de transferencia a otras plantas de HBI en el país

De acuerdo con la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ER.16.5 “los empleadores deberán dar la oportunidad a los trabajadores reajustados para transferirse a otras plantas propias en el país, a un salario comparable, y hacer todo esfuerzo para facilitar su recontractación en otras empresas del país”.

Algunas de las frases expresadas por trabajadores despedidos entrevistados: incremento

“la noticia nos cayó como balde de agua fría”

“se sintió bien feo cuando nos quitaron, fue de repente, para todos fue duro”.

“Cuando me dijeron que yo también estaba despedida le dije a mi supervisor que cómo iba a hacer pues tenía evaluación para cirugía en el ISSS, el supervisor solo me dijo: “ni modo, no hay nada que hacer”.

“Yo estaba incapacitada, tenía que regresar al trabajo el lunes, pero el jueves me llamaron de Recursos Humanos para avisarme que fuera a traer mi pago el viernes”.

“Nos tomaron por sorpresa, tenía ganas de llorar, me puse nerviosa, pensaba en mis deudas”.

Consultada al respecto, la Gerencia manifestó que no se ofreció traslado del personal a otras plantas ya que en ese momento no tenían plazas similares disponibles. Confecciones El Pedregal tiene una segunda planta ubicada en la zona franca El Pedregal, en la Paz, por lo que es muy lejos para los trabajadores.

La Gerencia aclaró que, aunque HBI tiene otras plantas en la zona, estas producen principalmente ropa interior y calcetines, el trabajo en esta Fábrica es muy diferente al que

realizaban los trabajadores despedidos. Las operaciones son distintas y es difícil porque en ella se trabajan turnos rotativos cada cinco días. La Investigadora constató que son dos plantas una llamada “HBI Textiles” y la otra “El Salvador Socks”, ubicadas en el km. 34 carretera a San Juan Opico.

Las declaraciones de la Gerencia contrastan con las evidencias identificada por la Investigadora, las cuales demuestran que HBI estuvo contratando personal - **para diversas áreas y sin requerir experiencia**-, en las plantas ubicadas en la carretera hacia San Juan Opico, días antes de que ejecutaran los despidos, específicamente el 10 de noviembre de 2023, cuando ya se había tomado la decisión de cierre¹⁷. Si HBI estaba contratando personal para diversas áreas en otras plantas de la zona, pudo haber ofrecido esos empleos a los trabajadores que se quedarían sin trabajo de la planta El Salvador Sew y sin embargo no lo hizo¹⁸.

Sin embargo, la Gerencia expresó que, aunque no se ofreció un traslado sí se les comunicó, que aquellos que desearan volver a trabajar para HBI en cualquiera de sus plantas, se anotaran y actualizaran sus datos de contacto para ser llamados cuando hubiera vacantes. Aunque se solicitó esta información, no se proporcionó a la Investigadora la base de datos respectiva ni datos de trabajadores que hayan sido contratados en otras plantas.

“El día del pago pregunté si me podía trasladar a la calcetenera -otra fábrica de HanesBrands en la zona- me dijeron que no, que dejara mi número de teléfono actual por si necesitaba gente en otra planta y que me iban a llamar, pero aún no lo han hecho, ni a los otros que despidieron, varios han ido a buscar trabajo, pero después no los llaman, solo sé de una persona que está trabajando ahí”.
Testimonio de trabajadora despedida.

Los trabajadores manifestaron que en efecto se les dijo que se anotaran y colocaran sus números de teléfono para quienes quisieran trabajar “con ellos” -refiriéndose a HBI- cuando hubiera plazas vacantes en otras plantas o en otras empresas. Sin embargo, aclararon que en ningún momento se les dijo que gozarían de preferencia para ser contratados, sino que, al contrario, podían ir a aplicar y someterse al proceso y evaluaciones igual que cualquier otro trabajador. Varios de los trabajadores entrevistados dijeron haberse anotado en el registro referido, pero hasta la fecha de la

entrevista ninguno había sido llamado, a pesar de que saben que están contratando personal en las otras plantas. Otros dijeron que fueron a buscar empleo a la Fábrica ubicada carretera a San Juan Opico e hicieron pruebas, pero nunca los llamaron.

¹⁷ Línea de tiempo de comunicación del plan del cierre entregado por la Gerencia.

¹⁸ Se anexa copia de convocatorias publicadas en la página de Facebook de CAMTEX.

2. Cumplimiento de las reglas del lugar de trabajo de la Fábrica (políticas y procedimientos) Gestión e implementación de la reducción de personal de más de 700 trabajadores a mediados de noviembre de 2023

La Fábrica carece de procedimientos de terminación de contrato, reducción de personal y cierre.

La Fábrica tiene una **Política de Reducción de Personal y Cierre de Plantas**. Esta política determina responsabilidades de las distintas jefaturas, los principios generales de la política relacionados los compromisos de HBI con: la estabilidad y seguridad del empleo, en la realización de procesos de reducción imparciales, objetivos y transparentes, sin discriminación, el compromiso de reubicar a los trabajadores en caso de existir plazas vacantes en otra unidad de negocio de HBI, el pago de prestaciones conforme a la ley local, el compromiso de informar a los empleados las causas del cierre de la planta y cualquier otra información relevante.

La política también establece las situaciones de negocio que pueden dar lugar al cierre de planta o reducción de personal tales como: a) metas de inventario cubiertas o excedidas, b) incremento de la eficiencia en la planta, c) excesos de personal vs presupuesto de planta, d) Casos Fortuitos o de Fuerza Mayor, e) Competitividad geográfica, f) optimización de procesos, g) consolidación de unidades de negocio y casos que la ley nacional establezca según los arts. 48 y 40 del Código de Trabajo.

Finalmente, la política establece el orden en que se realizará la comunicación en caso de reducción o cierre dependiendo del número de trabajadores afectados.

Si bien la Fábrica tiene una política que incorpora los compromisos generales en materia de reducción y/o cierre de plantas, **no cuenta con un procedimiento por escrito que contenga todos los aspectos de la terminación de contratos por reducción de personal o cierre** de manera que los compromisos de la política en cada uno de sus pasos.

A pesar de que la política incluye el compromiso de garantizar procesos de reducción imparciales, objetivos y transparentes, sin discriminación de ninguna clase; sin embargo, la Fábrica no cuenta con un procedimiento escrito que incorpore la forma de proceder en casos de reducción de personal y/o cierre, que conlleve a la terminación de contratos de trabajo, que a su vez incorpore los criterios -objetivos- y el orden para seleccionar a las personas que se incluirían en un proceso de reducción como el que se hizo; medidas para garantizar el empleo y protección social de las mujeres embarazadas, personas con enfermedades o en tratamiento médico o en rehabilitación, personas con discapacidad; medidas para mitigar los efectos negativos del despido en los trabajadores, entre otros aspectos.

3. Determinar si el cálculo del pago de indemnización por despido y otros beneficios laborales fue correcto y si cumple con las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA.

Como se citó anteriormente, la Gerencia anunció el cierre y notificó el despido de 702 trabajadores el 16 de noviembre de 2023, pero al final resultaron ser 695 trabajadores¹⁹. A continuación, se presentan algunos datos generales.

¹⁹ La Gerencia dijo que los números se ajustaron en varias ocasiones.

Tabla: Cantidad de trabajadores por sexo y años de antigüedad aproximados

Año de ingreso	Cantidad	Sexo		Años aproximados de antigüedad
		F	M	
2008	21	20	2	15
2009	62	49	13	14
2010	24	17	7	13
2011	8	3	5	12
2012	13	7	6	11
2013	26	22	4	10
2014	32	25	7	9
2015	27	25	2	8
2016	34	30	4	7
2017	28	24	4	6
2018	36	23	13	5
2019	47	32	15	4
2020	39	27	12	3
2021	90	73	17	2
2022	64	56	8	1
2023	143	118	25	-1
Total	695	551	144	

Las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA relacionadas al pago de indemnización por despido en casos de reducción de personal que debieron ser respetadas por la Fábrica en el proceso de pagos realizado son las siguientes:

a) Contar con procedimiento por escrito.

ER.15.1. “Los empleadores deben adoptar un procedimiento para determinar los pagos por terminación y métodos para la revisión de liquidaciones tomando en cuenta los requerimientos de las leyes nacionales”.

De acuerdo con la investigación, si bien la Fábrica cuenta con una política de reducción de personal y cierre de plantas, no ha adoptado un procedimiento que detalle paso a paso, de cómo proceder en esos casos. Esta política sobre el pago de indemnización dice lo siguiente: “P6. Todos los empleados involucrados en un proceso de cierre de planta y/o reducción de personal, recibirán sus respectivas prestaciones las cuales estarán amparadas en las leyes locales del país”. La política no establece un método para revisión de las liquidaciones respectivas.

b) Canales de comunicación efectivos.

- ◇ *ER.15.2 “Los empleadores deben establecer canales para que los trabajadores puedan expresar confidencialmente preocupaciones o problemas que se presenten con los pagos obligados por ley durante el proceso de reducción de personal”.*

La Gerencia sostuvo en reiteradas ocasiones que los pagos se hicieron en conformidad con la legislación salvadoreña. Sin embargo, los trabajadores informaron a la Investigadora que no sabían realmente cómo se había calculado el pago de la indemnización que les dieron y si lo que se les había entregado era lo que por ley les correspondía. Debido a la inmediatez con la que ocurrieron los hechos no tuvieron otra opción que aceptar el pago. No sabían a quién acudir. Las personas que estaban presentes no eran conocidas, según ellos eran abogadas y abogados que se limitaban a decirles que firmaran y que si, no lo hacían, acudieran al Ministerio de Trabajo. Algunos trabajadores creen que no recibieron la cantidad que les correspondía, pero no tuvieron más opción que recibir lo que les dieron.

Cinco trabajadores dijeron a la Investigadora, que cuando ellos expresaron su inconformidad con el pago, una persona que creen que era abogada les dijo que agradecerían que se les estaba dando eso -refiriéndose al pago- pues la empresa se había declarado en quiebra, pero que, si querían, que fueran a quejarse al Ministerio de Trabajo.

c) Prohibición de firmar finiquitos como condición para entregar el pago de liquidación.

- ◇ ER. 15.3 “Los empleadores no deben obligar a los trabajadores a firmar -entre otros- declaración de exención de responsabilidad como condición para recibir su liquidación y otros beneficios de la compañía, y no amenazarán con retener los beneficios si los trabajadores no firman.”

Durante la revisión de una muestra de 39 expedientes de trabajadores despedidos se constató que todos los trabajadores firmaron un acta notarial donde hacían constar que estaban interponiendo una **“RENUNCIA IRREVOCABLE”** y además extendían un amplio **“FINIQUITO”** liberando a la empresa Confecciones el Pedregal S.A. de C.V. de toda responsabilidad que pudiera derivarse de la relación laboral que los vinculó ya que la empresa les había pagado en su totalidad, entre otros, su antigüedad.

Cuando se consultó a la Gerencia del por qué los trabajadores firmaron un acta notarial de “renuncia” cuando lo que realmente ocurrió fue un despido, la Gerencia no dio mayores explicaciones y únicamente dijo que los trabajadores firmaron así porque no se trató de un despido, fue una terminación de contrato y que todo fue legal. La Investigadora decidió no discutir este punto con la Gerencia ya que esta afirmación no se ajusta a la legislación salvadoreña.

Los trabajadores dijeron que algunos de ellos no sabían realmente qué era lo que habían firmado, sólo firmaron porque se les dijo que firmaran y no les dio la oportunidad de leer los documentos. Algunos trabajadores afirmaron que, aunque se dieron cuenta que decía renuncia, decidieron no oponerse porque si no lo hacían no les pagarían ni les entregarían la constancia de trabajo. Sin embargo, otros trabajadores dijeron que sí cuestionaron a las personas que estaban presentes en representación de la empresa - aparentemente abogados- y se negaron a firmar, pero un abogado les dijo que no había nada ilegal, que incluso el Ministerio de Trabajo ya había verificado que todo era conforme a la ley. El abogado dijo que si no querían firmar que fueran al Ministerio de Trabajo y que seguirían recibiendo el mismo pago que se les ofrecía. Si los trabajadores no firmaban, no les entregaban el cheque. A otros trabajadores les dijeron que la empresa estaba en quiebra y no podía seguir pagándoles y por eso que agradecerían que se les estaba pagando la indemnización.

Una trabajadora manifestó que ella no quería firmar porque decía renuncia por lo que un abogado le dijo: “lo haga o no- refiriéndose a que firmara o no el documento notarial de renuncia y finiquito- de todas maneras ya está despedida, vaya al Ministerio de Trabajo si desea y le tocará lo mismo”.

Una trabajadora dijo a la Investigadora lo siguiente: “cuando pregunté a la persona que me dio los documentos porqué decía renuncia, un señor de Recursos Humanos le dijo que era mejor así porque si no, no encontraría trabajo, y como no quería firmar le dijo de nuevo: le voy a decir algo, o firma o se queda sin nada. Si va al Ministerio de Trabajo, va a perder más porque tiene que poner (contratar) abogado”, entonces decidí firmar porque si no lo hacía no me daban el cheque.”

La Directora General de Trabajo se presentó a la Fábrica a petición de FEASIES. Ella dijo a la Investigadora, que ella junto a su equipo constataron que al inicio a los trabajadores no se les estaba entregando Constancia de Trabajo, que estaban firmando una declaración de RENUNCIA no obstante que se trataba de un despido, que no les daban copia del finiquito -incorporado en el mismo documento de la renuncia-. Luego de discutir con el abogado de la empresa y algunos notarios que estaban en el lugar, ella les indicó que cambiaran la redacción del documento, pero no lo hicieron, ella pidió que les dieran copia del documento y que les entregaran una constancia de tiempo de servicio exponiendo la razón de la terminación²⁰. Asimismo, dicha funcionaria estaba presente cuando el abogado de la empresa expresó que si los trabajadores no firmaban el

²⁰ El Art. 60 del Código de Trabajo establece la obligación de entregar una constancia a todo trabajador cuyo contrato de trabajo se ha terminado, cualquiera que sea la causa

documento -de renuncia- irían a los juzgados, y al mismo tiempo el abogado les dijo a los trabajadores que firmaran, y que si querían trabajar con ellos nuevamente-refiriéndose a otras plantas de la Compañía- que se anotaran en un registro para ese fin.

En opinión de la Investigadora, la caracterización de la terminación unilateral del contrato de trabajo como una renuncia fue incorrecta -en otras palabras: un despido- que debió haberse documentarse y registrado como tal. Las consecuencias legales de una renuncia son diferentes a las de un despido lo que podría resultar en un perjuicio para los trabajadores, que aceptaron sin saberlo, influidos por los notarios y permitido por la Gerencia de la Fábrica.

Asimismo, haber firmado las «renuncias irrevocables» tenía otras implicaciones, ya que los trabajadores que tenían créditos en el sistema financiero no podían acogerse al seguro de desempleo, ya que éste sólo se aplica en caso de despido injustificado. Algunos trabajadores dijeron al investigador que tenían que ir de nuevo a la fábrica para solicitar un certificado en el que constara que habían sido despedidos y el motivo, lo que les causaba muchas dificultades.

La Investigadora ha observado esta práctica en varias oportunidades, por lo que desea destacar que este tipo de actuaciones son contrarias a la ley, y todo empleador debería abstenerse de promoverlas o permitir las

d) Forma de realizar el cálculo.

- ◇ ER. 15.4 “Al finalizar el contrato, la indemnización se basará en el actual salario y antigüedad calculada desde la fecha inicial de contratación”.
- ◇ ER.15.4.1 establece que “Cuando los empleadores otorguen adelantos de pago de indemnizaciones si lo permite la ley, estos montos podrán ser deducidos del pago final de indemnización, pero deberían ser incluidos como una deducción desglosada en el cálculo de indemnización final”.

Desde que la Fábrica inició operaciones (en 2008) ha pagado anualmente las indemnizaciones, como si se tratara de un despido, aunque en la realidad el contrato de trabajo continuó vigente y la relación laboral no fue interrumpida. En estos casos se produce una especie de despido “simulado”, pero que en la práctica no sucede.

Para verificar si la Fábrica cumplió con estas Normas se solicitó a la Gerencia el listado de los trabajadores despedidos indicando la fecha de contratación, la fecha de último pago de indemnización, el último salario percibido y el **monto de indemnización pagada en la fecha del despido -17 de noviembre-** con el detalle del pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales y los descuentos de contribuciones a la Seguridad Social, AFP y otros.

De la revisión de los pagos realizados se constató lo siguiente:

1. En todos los casos el cálculo de la indemnización se basó en el último salario.
2. No se encontró ninguna irregularidad en el cálculo de vacaciones y aguinaldo proporcionales.
3. Los descuentos de las contribuciones a la Seguridad Social y AFP se realizaron conforme a la ley, se revisaron las planillas de pago a las instituciones correspondientes y no se encontró ninguna irregularidad.
4. Las 26 mujeres en condición de embarazo o en período post natal recibieron la indemnización calculada hasta la fecha en que finalizaría su período de protección legal (fuero) y se les canceló el 100% de sus salarios hasta esa fecha.

Sin embargo, hay un aspecto que conviene destacarse. En el caso de las mujeres embarazadas o en período de postparto debido a que los salarios fueron pagados anticipadamente -hasta la fecha de finalización del período de fuero- la Fábrica hizo retención de impuesto sobre la renta. En este caso, si las trabajadoras hubieran recibido su salario mes a mes, éste no habría sido objeto de retención fiscal, ya que el importe mensual es inferior al mínimo

establecido para el pago del impuesto sobre la renta²¹. Dos trabajadoras de este grupo que fueron entrevistadas dijeron que no comprenden por qué se les aplicó esta retención, ya que nunca habían pagado renta y no se les explicó.

Tabla: Monto retenido en concepto de Impuesto sobre la Renta a trabajadoras embarazadas y en periodo post parto

No	Fecha de terminación de fuero	Salarios anticipados (\$)	Renta retenida (\$)
1	4/2/25	5316.16	1321.15
2	12/4/24	1824	280.31
3	13/4/24	2068.56	359.43
4	13/11/24	4392	1046.12
5	7/1/25	5186.72	1283.58
6	12/10/24	4141.6	972.8
7	4/5/25	6585.12	1715.96
8	29/9/24	3800.64	862.49
9	23/3/24	1584	228.96
10	3/1/25	5104.08	1258.84
11	28/1/24	924	97.81
12	18/1/25	5218.56	1299.44
13	16/4/25	6448	1671.66
14	7/10/24	4158.56	977.67
15	4/10/24	4120.64	973.9
16	1/3/25	5650.08	1421.13
17	19/12/24	4952.64	1213.73
18	3/11/24	4243.52	999.3
19	7/11/24	7291.44	1903.2
20	8/3/25	5733.52	1445.81
21	15/2/25	5704	1432.89
22	16/2/25	5495.12	1374.64
23	26/2/25	5840.4	1474.88
24	8/2/25	5446	1357.67
25	9/12/23	332.64	19.79
26	23/12/23	485.44	33.97

- La fecha considerada por la Fábrica para calcular la indemnización por despido fue a partir del último pago de “antigüedad” realizado a cada trabajador de forma anticipada. Solo en el caso de 146 trabajadores el cálculo se consideró todo el tiempo trabajado a partir de la fecha inicial de contratación, esto porque ellos no habían recibido aún ningún pago anticipado de indemnización, pues eran los de más reciente ingreso.

La Gerencia sostuvo que esta forma de hacer el cálculo es conforme con la ley salvadoreña, ya que ellos pagan anualmente la antigüedad y por ello únicamente incluyen el último período trabajado, incluso manifestaron que el Ministerio de Trabajo se hizo presente a petición de FEASIES y confirmó su legalidad.

La representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social manifestó que, al momento de verificar los pagos, si notaron algunas inconsistencias, pero que luego confirmaron que erran correctos porque ya se les había pagado la antigüedad de los años anteriores.

Ahora bien, la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo ER. 15.4 y ER. 15.5 además de coincidir con la regla general que incorpora la legislación salvadoreña, de que, al momento del despido debe calcularse la indemnización con base al último salario y a la fecha inicial de contratación, no se limita a ello, sino que también prevé el supuesto en que el empleador tenga como práctica el pago anticipado de la misma, señalando expresamente la forma en que debe procederse. En ese sentido, dispone con absoluta claridad, que esos montos adelantados se deben deducir del

²¹ Se adjunta tabla de retención de Impuesto Sobre la Renta publicada por el Ministerio de Hacienda.

pago final, y agrega, que deberán ser incluidos como una deducción desglosada en el cálculo de la indemnización final.

Nada de esto se cumplió en el caso investigado. El cálculo no se realizó sobre la base de la fecha inicial de contratación, a excepción de 146 trabajadores señalados anteriormente; por lo tanto, la hoja de liquidación únicamente incluyó el último monto recibido sin detallar los montos que se habían dado de forma anticipada.

Cálculo de indemnización basada en la fecha inicial de contratación:

Con la información proporcionada, se realizaron los cálculos de las indemnizaciones correspondientes a todos los trabajadores despedidos, tomando en cuenta su último salario y la fecha inicial de contratación. En la siguiente tabla se detallan los rangos de montos totales a las que tendrían derecho acuerdo a la antigüedad.

Rango de años laborados	Cantidad de trabajadores	Rango de montos de Indemnización total
15 - 15.5	18	\$ 5,483.00 - \$ 7,557.00
14 - 15	65	\$ 5,129.62 - \$ 6,991.36
13 - 14	24	\$ 4,842.76 - \$ 4,998.41
12 - 13	8	\$ 4,701.24 - \$ 4,868.24
11 - 12	14	\$ 4,090.86 - \$ 4,395.88
10 - 11	24	\$ 4,178.63 - \$ 4,585.48
9 - 10	33	\$ 3,390.02 - \$ 3,863.70
8 - 9	27	\$ 2,917.45 - \$ 3,641.36
7 - 8	34	\$ 2,605.30 - \$ 2,918.22
6 - 7	29	\$ 2,303.33 - \$ 2,620.03
5 - 6	36	\$ 1,814.46 - \$ 2,125.75
4 - 5	50	\$ 1,465.18 - \$ 1,769.00
3 - 4	39	\$ 1,176.60 - \$ 1,479.95
2 - 3	86	\$ 751.97 - \$ 1,061.56
1 - 2	65	\$ 391.70 - \$ 654.15
0 - 1	143	\$ 180.07 - \$ 306.00

Sin embargo, la información proporcionada por la Gerencia no fue suficiente para determinar las cantidades adeudadas a cada uno de los trabajadores despedidos sino solo a un pequeño grupo de ellos.

La Investigadora solicitó a la Gerencia en reiteradas ocasiones el registro de los pagos de indemnización anticipada, realizados a cada trabajador durante su relación laboral; sin embargo, tal como se ha señalado en las limitantes de esta investigación, la Gerencia no la proporcionó, ni siquiera permitió el acceso al sistema de nóminas y no aportó pruebas de las razones aducidas para denegar el acceso. Esta información sigue siendo vital para poder determinar la cantidad exacta que cada trabajador recibió de manera anticipada y deducirla del monto final calculado con base a su fecha inicial de contratación, solo así se podría determinar las cantidades adeudadas.

A pesar de que la Investigadora solicitó los expedientes de todos los trabajadores despedidos²², la Gerencia se negó a facilitarlos. La Gerencia adujo diversas razones para el retraso en su entrega y al final de los tres días que duró la visita únicamente habían entregado 39 expedientes. Tras realizar los cálculos y deducir los montos en concepto de “antigüedad” recibidos en el transcurso de la relación laboral, se determinó que 22 trabajadores tenían saldo a su favor; la Fábrica les adeuda una determinada cantidad de dinero en concepto de indemnización por despido. Se constató que a medida que incrementan los años de trabajo así incrementa el saldo a favor de los trabajadores. Los trabajadores con menos de cuatro años de antigüedad no reportaron saldos a su favor.

²² Desde un día antes de la visita se solicitó a la Gerencia tener disponibles los expedientes de los trabajadores despedidos.

Tabla: Cálculo de indemnización a partir de la fecha inicial de contratación (antigüedad) con sus deducciones de abonos realizados:

No	Último salario	Años laborados	Total de días	Monto total calculado desde fecha de contratación	Total recibido en concepto de antigüedad	Diferencia	Período del cual no se encontró comprobante de pago de antigüedad ²³
1	\$ 365.00	14.73	5378	\$ 5,378.00	\$ 4,161.80	\$ 1,216.20	2010
2	\$ 391.77	14.6	5329	\$ 5,719.84	\$ 5,044.94	\$ 674.90	2012
3	\$ 369.87	13.70	5002	\$ 5,068.74	\$ 4,270.27	\$ 798.47	
4	\$ 372.30	12.56	4583	\$ 4,674.66	\$ 3,539.28	\$ 1,135.38	2012
5	\$ 384.47	10.72	3911	\$ 4,119.62	\$ 3,553.23	\$ 566.39	2018
6	\$ 372.30	8.49	3099	\$ 3,160.98	\$ 2,823.74	\$ 337.24	
7	\$ 362.57	7.70	2812	\$ 2,793.28	\$ 2,585.17	\$ 208.11	2018
8	\$ 362.57	7.10	2592	\$ 2,574.74	\$ 2,316.11	\$ 258.63	
9	\$ 369.87	6.48	2364	\$ 2,395.54	\$ 1,905.20	\$ 490.34	2018
10	\$ 369.87	5.67	2070	\$ 2,097.62	\$2,012.03	\$ 85.59	
11	\$391.77	5.57	2035	\$ 2,184.25	\$1,635.43	\$ 548.82	
12	\$374.73	5.58	2035	\$ 2,089.25	\$1,913.10	\$ 176.15	
13	\$ 369.87	5.54	2021	\$ 2,047.97	\$1,871.61	\$ 176.36	
14	\$ 369.87	5.35	1951	\$1,977.03	\$ 1,911.50	\$ 65.53	
15	\$369.87	5.15	1881	\$ 1,906.10	\$ 1,912.86	-\$ 6.76	
16	\$ 372.30	4.65	1699	\$1,732.98	\$ 1,671.98	\$ 61.00	
17	\$360.13	4.65	1685	\$1,676.33	\$ 1,579.32	\$ 97.01	
18	\$379.60	4.62	1614	\$1,752.40	\$ 1,651.02	\$ 101.38	
19	\$365.00	4.42	1601	\$ 1,614.00	\$ 1,591.50	\$ 22.50	
20	\$ 379.60	4.39	1552	\$1,665.04	\$ 1,640.33	\$ 24.71	
21	\$ 367.43	4.25	1441	\$1,562.33	\$ 1,609.77	-\$ 47.44	
22	\$ 367.43	3.95	880	\$1,450.59	\$ 1,470.05	-\$ 19.46	
23	\$ 365.00	2.41	747	\$ 880.00	\$ 938.95	-\$ 58.95	
24	\$ 372.30	2.05	656	\$ 761.94	\$ 758.30	\$ 3.64	
25	\$ 379.60	1.80	593	\$ 682.24	\$ 695.80	-\$ 13.56	
26	\$ 379.60	1.62	579	\$ 616.72	\$ 626.10	-\$ 9.38	
27	\$ 360.13	1.59	495	\$ 571.27	\$ 570.29	\$ 0.98	
28	\$ 360.13	1.36	397	\$ 488.40	\$ 559.93	-\$ 71.53	
29	\$ 360.13	1.09	271	\$ 391.70	\$ 386.40	\$ 5.30	
30	\$ 362.57	0.74	215	\$ 269.20	\$ 269.20	\$ 0.00	
31	\$ 362.57	0.59	166	\$ 213.57	\$ 213.57	\$ 0.00	
32	\$ 360.13	0.45	152	\$ 163.79	\$ 180.07	-\$ 16.28	
33	\$ 360.13	0.42	131	\$ 180.07	\$ 180.07	-\$ 0.00	
34	\$ 360.13	0.36	131	\$ 180.07	\$ 180.07	-\$ 0.00	
35	\$ 360.13	0.36	96	\$180.07	\$ 180.07	-\$ 0.00	
36	\$ 360.13	0.26	40	\$ 180.07	\$ 180.07	-\$ 0.00	
37	\$ 360.13	0.11	26	\$ 180.07	\$ 180.07	-\$ 0.00	
38	\$ 360.13	0.07	26	\$ 180.07	\$ 180.07	-\$ 0.00	
39	\$ 360.13	4.65	1699	\$ 1676.33	\$ 1,579.32	\$ 97.01	

4. Estado actual del proceso de cierre

Los representantes sindicales de STIVES y SITRAIMES manifestaron que la Gerencia no les había consultado para explicarles la situación de la Fábrica y el proceso del cierre. La Gerencia por su parte manifestó que únicamente se han reunido con los representantes sindicales cuando ellos lo han solicitado y que la última vez fue en abril del año pasado.

²³ Se solicitaron a la Gerencia estos comprobantes, pero no fueron entregados.

a) Despido de trabajadores desde mediados de noviembre de 2023:

La Gerencia informó que no han ocurrido más despidos desde el 17 de noviembre de 2023 hasta la fecha, sino únicamente renunciaciones voluntarias. Al requerírseles la información respectiva, proporcionaron un listado con 134 trabajadores que renunciaron entre el 18 de noviembre y la fecha de la visita.

Durante las entrevistas con trabajadores activos, estos expresaron que muchos compañeros comenzaron a buscar otro trabajo tras ser informados que la Fábrica cerraría. Pero la Gerencia ha cambiado esa fecha en varias ocasiones la fecha de cierre, la última información que recibieron es que el cierre total será en junio de 2024. Cuando estos trabajadores encontraron un nuevo empleo tuvieron que renunciar y perdieron toda su indemnización porque no recibieron nada. Cuando se les consultó, La Gerencia argumentó que no hay indemnización por renuncia sino presentan el preaviso con quince días de anticipación como lo exige la ley, y en otros casos no han cumplido con los dos años de haber ingresado, por lo que tampoco tienen derecho según la ley.

Los trabajadores sostienen la incertidumbre sobre la fecha de cierre de la Fábrica les ha complicado la planificación de su salida, pues esperan que cuando sean despedidos tras el cierre definitivo de la Fábrica, ésta les pague su indemnización. Muchos de ellos ya tienen más de un año acumulado pues la empresa dejó de pagar la antigüedad desde octubre del año pasado, antes del recorte. Esto significa que todas las personas que cumplieron un aniversario laboral entre octubre 2023 y las fechas de la visita in situ, no habían recibido el pago anticipado de antigüedad, por lo que, según ellos, la Fábrica les adeuda más de un año. Los trabajadores manifestaron que no quieren perder su indemnización y por ello muchos están esperando hasta que los despidan, postergando la búsqueda de otro empleo porque si lo encuentran tendrán que irse y perderán su tiempo.

Para corroborar lo anterior la Investigadora revisó una muestra de 18 expedientes de trabajadores que han renunciado y entrevistó a una muestra de ellos también. El resultado fue el siguiente:

- De 18 trabajadores, solo 2 recibieron el pago de compensación por retiro voluntario, que equivale al salario de 15 días por año trabajado según el artículo 8 de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria²⁴.
- Con respecto a los otros 16 trabajadores, la Gerencia manifestó que algunos no tenían el mínimo de tiempo de trabajo requerido por la ley -2 años- y otros no presentaron el preaviso de 15 días que exige la ley. En entrevista con una muestra de estos trabajadores algunos dijeron que ciertamente renunciaron sin avisar anticipadamente, la mayoría lo hizo porque encontró un nuevo empleo. También se constató en la entrevista de salida que consta en el expediente que 9 de ellos dijeron que el motivo fue por haber encontrado un nuevo empleo. En otros casos se determinó que en efecto no tenían los dos años de antigüedad. Además, al menos tres de los trabajadores entrevistados dijeron que en Recursos Humanos no les dieron la información clara de cómo es el procedimiento para renunciar y tener derecho a la prestación por renuncia. Les dijeron que regresarían en una u otra y al final les dijeron que tenían que trabajar otros quince días más para pagarles la compensación, pero ellos ya no podían hacerlo. La Fábrica no ha posteado ningún cartel con indicaciones sobre cómo se debe proceder para tener derecho a la prestación económica por renuncia voluntaria.
- Los trabajadores entrevistados declararon que muchos de ellos querían ser trasladados a la otra planta de HBI en San Juan Opico - conocida como "la Calcetinera"-, pero no les dieron oportunidad. Se les dijo que si renunciaban tenían que esperar tres meses para ir a buscar trabajo a otra empresa de HBI y pero que si los despedían entonces sí podían ir al día siguiente a buscar trabajo, y debían aplicar igual que las demás personas.
- La mayoría de los trabajadores dijeron que renunciaron porque no tuvieron otra opción y cuando encontraron otro empleo -en su mayoría- tuvieron que renunciar y perdieron lo que la empresa les debía por antigüedad.

²⁴ Decreto Legislativo No 592, Diario Oficial No 12, Tomo No 402, de fecha 21 de enero de 2014.

- Todos los trabajadores entrevistados dijeron que Recursos Humanos no quiso entregarles una constancia de tiempo de trabajo, no obstante que la solicitaron y ni les proporcionaron copia del finiquito que firmaron.
- El día que se les entregó la liquidación (salarios, vacación y aguinaldo proporcional), se les pidió transcribir una carta de renuncia que Recursos Humanos tiene preelaborada para que cada trabajador la redacte de su puño y letra.

La Investigadora consultó a la Gerencia si el cierre previsto para junio era definitivo. Expresaron que no hay certeza, ya que han pospuesto el cierre definitivo porque han tenido que suplir la necesidad de producción surgida a raíz del conflicto en Haití. Sin embargo, es incierto, si el conflicto en Haití continúa, si es posible que la Fábrica pueda continuar con trabajo por más tiempo y posponer el cierre.

b) Cambio en los criterios para el cálculo de las indemnizaciones por despido para los trabajadores despedidos después de mediados de noviembre de 2023:

No ha habido ningún cambio de criterios para el cálculo de las indemnizaciones por despido ya que no se han producido despidos y la Gerencia tampoco prevé hacer cambios en los futuros despidos que se deriven del cierre definitivo ya que aseguran que han cumplido con la ley local.

c) determinar el cumplimiento de todos los requisitos legales durante el proceso de cierre que puedan estar asociados con el pago de contribuciones a la seguridad social, fondos de pensiones y otros beneficios legales;

En el caso de los trabajadores despedidos en noviembre de 2023, producto de la reducción de personal realizada, los pagos de las contribuciones a la seguridad social, fondos de pensiones y otros beneficios legales se realizaron en conformidad a la ley.

En el caso de los trabajadores que han renunciado, de igual forma se verificó en los expedientes y los pagos se realizaron conforme a la ley.

d) Adopción por parte de HBI de medidas adicionales para minimizar los impactos negativos del cierre para los trabajadores:

HBI no ha tomado ninguna medida adicional para minimizar los impactos negativos del cierre para los trabajadores en la Fábrica, esto se evidencia de la siguiente manera:

- La Gerencia no ha considerado reubicar a los trabajadores en otras plantas de pertenecientes a HBI. La Gerencia fue clara al manifestar que los trabajadores que deseen trabajar en otras plantas pueden ir y aplicar a las vacantes que se encuentren disponibles, pero esto es un proceso individual, cada trabajador debe someterse a las pruebas en las mismas condiciones que los demás trabajadores.
- La gerencia sostuvo que los trabajadores que lo deseen pueden buscar empleo en cualquier otra empresa, pero deben solicitar un permiso personal. Los trabajadores declararon que esto es difícil para ellos, porque deben pedir permiso personal sin goce de salario, muchos no pueden hacerlo ya que actualmente solo ganan el mínimo y no pueden darse el lujo de que les descuenten si van a buscar trabajo. Además, como no tienen certeza de cuándo será en realidad el cierre, según lo señalaron, si lo encontraran tendrían que renunciar y perderían el pago de su antigüedad.
- Los trabajadores expresaron que muchos de ellos desean irse porque ya están desesperados. Viven con la incertidumbre de cuándo será el cierre, pues han cambiado la fecha en varias ocasiones, y también con la esperanza que les paguen de nuevo su antigüedad, ya que la Fábrica suspendió el pago desde octubre del año pasado y si renuncian, no les dan nada. Debido a que la Fábrica ha anunciado recientemente que en las

próximas semanas reanudará los pagos de antigüedad para los trabajadores a los que les correspondía entre octubre y febrero del presente año, algunos piensan renunciar después de eso, pues no lo han hecho para no perder el pago de su antigüedad.

- Los trabajadores tienen distintas versiones sobre lo que creen que sucederá, algunos incluso dijeron que creen que la planta no cerrará y solo están esperando que la gente renuncie sin el pago de su antigüedad. En realidad, lo que esto demuestra es la falta de información clara que tienen los trabajadores sobre el proceso de cierre y que en lugar de ayudarles a transitar este difícil momento y se sienten más frustrados.
- Varias de las personas entrevistadas dijeron a la Investigadora que padecen diversas enfermedades o están embarazadas, no les han explicado cómo quedará su situación o qué pueden hacer para prepararse y evitar complicaciones con sus tratamientos o procedimientos médicos en el futuro, muchos de ellos no saben qué hacer, se sienten desesperanzados y angustiados. La Investigadora también recibió una lista elaborada a mano por los mismos trabajadores, con ayuda de los representantes sindicales, que sumaba un total de 43 personas que dicen tener enfermedades crónicas de diferente tipo y otras en condición de embarazo (al menos 8). Esta información no pudo ser corroborada debido a que la Gerencia se negó a entregar la lista de trabajadores con condiciones especiales.
- Los miembros de las dos directivas sindicales seccionales tampoco han recibido ninguna propuesta de parte de la Gerencia, para mantener sus empleos a pesar de gozar de fuero sindical.

Otros hallazgos

- Varios trabajadores expresaron que debido a que muchos trabajadores han renunciado, ellos están siendo sobrecargados con más de trabajo, hay más presión para los que se han quedado, algunos supervisores incluso los humillan cuando les llaman la atención. A algunos trabajadores les han dicho que renuncien si no les gusta trabajar así.

IV. CONCLUSIONES

El cierre gradual anunciado el 16 de noviembre de 2023 por CONFECCIONES EL PEDREGAL S.A. DE C.V. de la planta “El Salvador Sew” ubicada en San Juan Opico, departamento de La Libertad, causó un impacto negativo en los trabajadores, de manera particular en los trabajadores afectados con el recorte de personal anunciado y ejecutado en esa misma fecha, que alcanzó a un total de 695 trabajadores²⁵, incluyendo mujeres embarazadas y lactantes, trabajadores bajo licencia médica o que requieren asistencia médica de forma permanente por padecer enfermedades crónicas, trabajadores en rehabilitación, entre otros.

A pesar de que la Fábrica anunció un cierre gradual, tras la reducción de personal implementada en noviembre del año pasado no han habido más despidos y a la fecha de la investigación la Fábrica continúa funcionando con 744 trabajadores aproximadamente.

En este caso se consideran despidos de hecho sin causa justificada ya que la causa es atribuible a la empresa por razones de su funcionamiento, lo que significa que son “sin culpa” de los trabajadores. De ahí que, el empleador está obligado a pagar la indemnización por despido conforme al Art. 58 del Código de Trabajo.

Por consiguiente y luego de examinados los hechos la Investigadora considera que la Fábrica infringió la legislación salvadoreña, así como las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA, concretamente en los siguientes aspectos:

- ◇ Al no cooperar en proporcionar a la Investigadora acceso a información indispensable para determinar el cumplimiento del Código de Conducta de la FLA, la Fábrica infringió las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ER 1.1, ER 19.1 y ER19.1.1.
- ◇ La Fábrica no cumplió con su obligación de comunicar y consultar previamente con los representantes de los trabajadores, por lo que infringió la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ER. 16.2.
- ◇ La Fábrica no elaboró un plan que incluyera medidas para mitigar los efectos negativos de los despidos sobre los trabajadores ya que éste fue intempestivo e inmediato y sin un tiempo razonable para realizar consultas, ni se establecieron canales apropiados o efectivos para que los trabajadores realizaran preguntas o dieran su retroalimentación, por lo que se infringió la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ER. 16.4. Ni se tomaron medidas para grupos en condiciones especiales de vulnerabilidad como embarazo, problemas de salud, trabajadores en rehabilitación, etc., violando en consecuencia otras normas sobre estas categorías especiales de trabajadores, incluyendo el embarazo (ER.2), protección de las mujeres embarazadas contra el despido discriminatorio (ND.2), obligación de garantizar las medidas de seguridad y salud de las mujeres embarazadas y de sus hijos nonatos (ND.8 y ND.8.1.1.)
- ◇ La Fábrica no estableció como medida la reubicación o traslado de los trabajadores a otras plantas de la Compañía, tampoco ofreció prioridad para ser recontratados en un futuro, vulnerando así la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ER. 16.5.
- ◇ La Fábrica al no contar con un procedimiento por escrito que contenga paso a paso la manera de proceder en caso de reducción de personal o cierre no se ajusta a los parámetros establecidos por la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA sobre Relación de Trabajo ER.1.1.
- ◇ La Gerencia no estableció canales de comunicación efectivos para que los trabajadores expresaran confidencialmente sus preocupaciones en relación con el despido o con sus pagos, por lo que la Fábrica infringió la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo ER.15.2.

²⁵ Aunque inicialmente la Gerencia entregó una lista de 694 trabajadores despedidos en la revisión de expedientes se encontró uno adicional que no estaba incluido en dicha lista haciendo un total de 695.

- ◇ La Fábrica infringió la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo ER. 15.3 al hacer firmar a los trabajadores un documento de “renuncia voluntaria”, una declaración que no era cierta, porque en realidad habían sido despedidos, y, además, contenía una declaración de liberación de responsabilidad como condición para recibir su indemnización y otros beneficios legales.
- ◇ La Fábrica no observó el Art. 113 del Código de Trabajo de El Salvador al momento de seleccionar para despido a 26 mujeres, algunas en estado de embarazo y otras en período post natal dentro del período de protección legal de maternidad, durante el cual no podían ser despedidas, vulnerando además su derecho a la protección social y el de sus hijos. El fuero las cubre desde el embarazo hasta seis meses después de finalizada la licencia de maternidad. La Fábrica pagó de forma anticipada los salarios de dicho período, haciéndoles la retención de impuesto sobre la renta respectiva. Además, HBI infringió las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ND 6.2, ND.8 y ND. 8.1 fundamentalmente porque la Fábrica continuó operando hasta la fecha de este informe.
- ◇ La Fábrica violó el Art. 30 Numeral 17 y el Art. 308-A del Código de Trabajo, que prohíben el despido de todo trabajador que padecen de enfermedades crónicas. Además de incumplir con la legislación nacional, HBI violó la Norma de Cumplimiento de la FLA ER. 9, ya que, como miembro de esta, debió haber respetado las normas que protegen especialmente a estos trabajadores en condiciones de vulnerabilidad.
- ◇ La Fábrica no realizó el cálculo de la indemnización por despido con base a lo establecido en el Art. 58 del Código de Trabajo y en las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ER. 15.4, ER. 15.4.1 y ER. 15.5, salvo el caso de los trabajadores que no habían recibido ningún pago anticipado como se señaló en este informe.
- ◇ No se encontró irregularidades en los pagos de las contribuciones a la Seguridad Social y AFP, así como otras deducciones de ley.
- ◇ La Fábrica continúa infringiendo las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ER. 1.1, ER.15.2, ER.16.2, ER.16.4 y ER.16.5, y ya que sigue sin comunicarse y consultar con los representantes de los trabajadores sobre cierre. No han publicado, ni comunicado claramente el plan del cierre, no han preparado un plan que incorpore medidas para minimizar los efectos negativos del cierre -e inminente despido- para los trabajadores y sus comunidades, no han establecido canales efectivos para atender las preocupaciones de los trabajadores, incluyendo el pago que recibirán, no hay un plan de reubicación para los trabajadores en otras plantas de la Compañía o ni el beneficio de prioridad en su contratación, y la Fábrica sigue sin contar con un procedimiento por escrito que establezca paso a paso cómo se procederá en caso de reducción de personal y/o cierre.

V. RECOMENDACIONES PARA ACCIONES DE REMEDIACIÓN

Con base a los resultados de la investigación, la Investigadora propone las siguientes recomendaciones para remediación:

- 1) Suspender cualquier convocatoria pública para nuevas contrataciones en otras plantas de su propiedad, específicamente en las 2 plantas ubicadas en San Juan Opico conocidas como “HBI Textiles” y “El Salvador Socks” y tomar acciones para recontratar a los trabajadores despedidos para cubrir esas vacantes -en puestos equiparables a los que ocupaban los trabajadores despedidos o en puestos que no requieran experiencia o conocimientos especiales y habilidades distintas a las requeridas en El Salvador Sew -priorizando urgentemente- a los trabajadores de categorías especiales tales como:
 - a. Mujeres con fuero de maternidad,
 - b. Trabajadores con enfermedades crónicas,
 - c. Trabajadores con discapacidad y otros similares.
- 2) Respecto al monto retenido en concepto de Impuesto Sobre la Renta a las mujeres con fuero de maternidad que fueron despedidas, HBI debería apoyar a cada una de ellas con las gestiones necesarias ante el Ministerio de Hacienda para las devoluciones respectivas, y reembolsarles aquellos montos que no les sean devueltos por dicha instancia.
- 3) En el caso de los trabajadores que hayan sido o sean recontratados en el futuro en las otras plantas propiedad de HBI su expediente anterior y el nuevo deberán permanecer integrados, con el objetivo de poder dar un seguimiento a dichos trabajadores en otros procesos de investigación y/o verificación y que su historial no sea desvinculado.
- 4) A todos los trabajadores despedidos debe pagárseles el saldo a su favor que resulte de deducir los pagos anticipados de indemnización del monto total de su indemnización por despido, basado en la fecha inicial de su contratación. HBI deberá asumir toda la logística y costos asociados con ese proceso.
- 5) En el futuro, cuando ocurra un despido, calcular el pago de la indemnización por despido sobre la base de la fecha inicial de contratación y a ese monto total deberán deducirse las cantidades que de forma anticipada se hayan abonado anualmente en concepto de pago de indemnización.
- 6) Mantener registros de todos los pagos realizados en concepto de indemnización a todos los trabajadores de la Fábrica durante toda la relación laboral y tenerlos disponibles para futuras investigaciones o auditorías.
- 7) HBI debe asegurarse que la Gerencia de la Fábrica entable un diálogo transparente y de buena fe con las organizaciones sindicales con presencia en la misma (STIVES y SITRAIMES), para informar y consultar con sus representantes: el plan del cierre de manera clara y transparente incluyendo las medidas para mitigar los efectos negativos de los despidos en el marco del cierre, incluyendo medidas para trabajadores de categorías especiales, documentos que los trabajadores deberán firmar entre otros. Esto a pesar de la posición oficial de HBI de no reconocer a estos sindicatos como contrapartes legítimas para la consulta de decisiones críticas de la empresa debido a la “baja” representatividad de la fuerza laboral de la Fábrica, y, por lo tanto, gozan de los derechos que les otorgan los tratados internacionales ratificados por El Salvador (Convenios No. 87, 98, 135 y 154 de la OIT) -entre otros- y la legislación local.
- 8) Discutir y evaluar juntamente con los representantes sindicales con presencia en la Fábrica y FEASIES, su situación laboral ante el cierre de la planta El Salvador Sew, como, por ejemplo, la posibilidad de su reubicación en otras plantas de su propiedad en la zona, entre otras medidas.
- 9) Antes de que ocurra el cierre definitivo de la planta El Salvador Sew, preparar un plan con medidas para mitigar o reducir el impacto negativo del cierre para los trabajadores, incluyendo:

- a. *Conceder tiempo libre, a los trabajadores que lo deseen, para buscar empleo sin pérdida de salario.*
 - b. *Permitir a los trabajadores que ya no desean continuar en la Fábrica, renunciar, sin exigirles el requisito de antigüedad y el preaviso para el pago de su prestación económica o inclusive el pago completo de su indemnización como en los casos de despidos.*
 - c. *Pagar la prestación por renuncia voluntaria a aquellos trabajadores que renunciaron después del 17 de noviembre de 2023 a la fecha.*
 - d. *Trasladar o reubicar en otras plantas de la Compañía a los trabajadores que lo deseen, dando prioridad a los trabajadores en condiciones especiales de vulnerabilidad como mujeres embarazadas, en licencia de maternidad o lactantes, personas con enfermedades crónicas, personas bajo tratamientos médicos, en rehabilitación, personas con discapacidad y personas de mayor edad o antigüedad en la Fábrica. La Gerencia debe garantizar que existan registros claros y transparentes sobre estas categorías de trabajadores.*
 - e. *Impartir capacitación a los trabajadores que lo deseen en diversas operaciones que les permitan ampliar sus habilidades y mejorar sus oportunidades para encontrar otros empleos.*
- 10) Publicar en lugares visibles de las instalaciones el plan del cierre de la Fábrica que incluya todos los aspectos que tienen implicaciones para los trabajadores, a fin de que tengan claridad y certeza del estado del proceso.
 - 11) Establecer canales de comunicación efectivos para que los trabajadores que actualmente están laborando en la Fábrica reciban información clara y oportuna sobre las distintas preocupaciones y dudas que surjan del cierre anunciado.
 - 12) Garantizar que no se les requiera a los trabajadores firmar una declaración falsa de RENUNCIA -ante notario-, cuando en realidad se trata de un “despido”, que se produce cuando el empleador pone fin al contrato de trabajo por su decisión unilateral, tal como ha sucedido en este caso.
 - 13) Abstenerse de establecer como condición para recibir el pago de su indemnización por despido, que los trabajadores firmen finiquitos notariales que liberan a la empresa de cualquier responsabilidad derivada de la relación laboral. Los trabajadores solo están obligados a firmar un recibo como comprobante de pago, pero no están obligados a extender un finiquito. Si después de recibir el pago el trabajador acepta libremente hacerlo, deberá entregársele una copia de este y este finiquito debe contener el detalle de las cantidades recibidas y su concepto.
 - 14) Cuando los despidos ocurran por causas no imputables al trabajador, facilitar a los trabajadores una Constancia de Empleo que indique la fecha de inicio y finalización de la relación laboral, el puesto desempeñado, el último salario devengado y que la terminación del contrato se debió a una reducción de personal y/o cierre. También deben entregarles una carta de recomendación para ayudarles a conseguir otro empleo. Esta recomendación debe aplicarse a los trabajadores despedidos el 17 de noviembre de 2023.
 - 15) Elaborar un plan, en consulta con las organizaciones sindicales con presencia en la Fábrica (STIVES/SITRAIMES y FEASIES) para darle el cumplimiento de estas recomendaciones. La Investigadora admite que la Gerencia reconoce a los representantes de la seccionales sindicales de STIVES y SITRAIMES, pero la Gerencia ha determinado que no están plenamente reconocidos como sindicato de empresa porque no tienen suficiente representatividad.
 - 16) Desarrollar un procedimiento que incluya todos los aspectos relativos a la terminación de los contratos por reducción de personal y/o cierre de plantas y asegurar una comunicación y consulta efectiva con los representantes de los trabajadores.
 - 17) El equipo directivo de la Fábrica debe recibir una capacitación especializada en materia de libertad sindical. La posición de HBI sobre las organizaciones sindicales con presencia en la Fábrica y el desconocimiento de su derecho a participar y ser consultados en las decisiones como la que ha dado lugar a esta investigación, indica la necesidad de recibir una capacitación por parte de un experto en la materia. Esto podría ayudar a la Gerencia de la Fábrica a cumplir mejor con las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA en materia de libertad sindical.

- 18) Publicar un comunicado que reitere su compromiso de garantizar un lugar de trabajo libre de violencia, acoso y que cualquier hecho de esa naturaleza se sancionará, estableciendo una línea confidencial para presentar una denuncia.
- 19) Garantizar que ningún trabajador de la Fábrica, incluyendo los representantes sindicales, sean víctimas de represalia alguna por parte del personal de la Fábrica, como producto de su participación directa o indirecta en este proceso de investigación.

ANEXOS

- PUBLICACIONES EN PÁGINA DE FACEBOOK DE CAMTEX:

HANES Brands Inc
FERIA DE EMPLEO
OPERARIOS DE PRODUCCION

PRESENTATE ESTE
VIERNES 10 DE NOVIEMBRE 2023
7:00 am
Oportunidad en Todas las áreas

Para iniciar en enero 2024

KM. 34 carretera a San Juan Opico
Parada la calcetinera / Trae tu DUI

Logos: Chile, Hanes, BONDS, MADENFORM, BALI

HANES Brands Inc
FERIA DE EMPLEO SABADO
El Pedregal, El Rosario

PRESENTATE ESTE
SABADO 18 DE NOVIEMBRE 2023
7:00 am
OPERARIOS de COSTURA
CON O SIN EXPERIENCIA
CON O SIN EXPERIENCIA

Parque industrial El Pedregal
Calle el Pedregal, **El Rosario,**
La Paz

Logos: Chile, Hanes, BONDS, MADENFORM, BALI

HANES Brands Inc

FERIA DE EMPLEO

OPERARIOS DE PRODUCCION

Con o sin experiencia

Para ti , que no puedes venir
día de Semana

PRESENTATE ESTE
Sabado 03 de Febrero 2024

7:00 am

KM. 46.5 carretera a La Herradura

Zona Franca el pedregal, El Rosario, La Paz

No Olvides traer tu DUI



BALI

CONFECCIONES EL PEDREGAL — CONFECCIONES JIBOA

¡TRABAJA CON NOSOTROS!

ESTAMOS CONTRATANDO:

SIN EXPERIENCIA:

- Auxiliares de bodega
- Auditores de calidad
- Auxiliares de mantenimiento

Requisito: Bachillerato completo.

CON EXPERIENCIA:

- Mecánicos de Costura
- Auxiliares de mecánicos

Requisito: Experiencia y bachillerato.

Jueves, 8 de febrero — 7:00 am

Lugar: portón peatonal de Zona Franca El Pedregal,
El Rosario, La Paz.

HANES Brands Inc

HANES*Brands Inc*
FERIA DE EMPLEO
OPERARIOS DE PRODUCCION

Auxiliares de línea de producción
Mecánicos de Costura
Entrenadores de costura

PRESENTATE ESTE
Lunes 26 de Febrero 2024

7:00 am

KM. 46.5 carretera a La Herradura
Zona Franca el pedregal, El Rosario, La Paz

No Olvides traer tu DUI

    

HANES*Brands Inc*
FERIA DE EMPLEO
OPERARIOS DE PRODUCCION

y
Mecánicos de Costura

PRESENTATE ESTE
Miercoles 28 de Febrero

7:00 am

KM. 46.5 carretera a La Herradura
Zona Franca el pedregal, El Rosario, La Paz

No Olvides traer tu DUI

    



HANES *Brands Inc*

¡SÉ PARTE DE NOSOTROS!

GRAN JORNADA DE RECLUTAMIENTO
DEL 4/MARZO AL 8/MARZO 2024

» OPERARIO DE COSTURA
CON Y SIN EXPERIENCIA

- KM. 46.5 carretera a La Herradura , Zona Franca el pedregal, El Rosario, La Paz
- de Lun-Vie a las 7:00 am.
- No olvides traer tu DUI

TE ESTAMOS ESPERANDO, ZONA FRANCA EL PEDREGAL