



**WORKER RIGHTS
CONSORTIUM**



EVALUACION DEL CONSORCIO DE DERECHOS DEL TRABAJADOR DE KONFFETTY S.A. DE C.V. (EL SALVADOR)

**HALLAZGOS, RECOMENDACIONES
Y ESTADO ACTUAL
17 de septiembre de 2018**

Contenido

I. Resumen ejecutivo.....	1
II. Metodología	7
III. Hallazgos y recomendaciones de acciones correctivas.....	7
A. Antecedentes factuales y estándares aplicables	8
1. Propiedad de la fábrica y responsabilidad de la marca.....	8
2. Requisitos para el uso de trabajadoras a domicilio bajo la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios	10
3. Uso y contrataciones de trabajadoras a domicilio por Vive la Fete, Konffetty y RHLA.....	14
B. Violaciones a la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios.....	16
1. Términos de empleo.....	16
2. Salario y horarios.....	21
3. Beneficios requeridos por la ley.....	40
4. Acoso y abuso	46
5. Libertad de asociación.....	47
6. Falta de registro de las trabajadoras a domicilio con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador.....	56
IV. Conclusiones y recomendaciones actuales.....	57

I. Resumen ejecutivo

La marca y quejas de violaciones a los derechos de las trabajadoras

A continuación se encuentra el informe del Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC) de los hallazgos y las recomendaciones de la investigación de las violaciones a la ley laboral y al código de conducta universitario contra un grupo de trabajadoras involucradas en la producción de ropa universitaria para Konffetty S.A. de C.V. (“Konffetty”), una fábrica ubicada en Apopa, El Salvador. Konffetty es la única proveedora divulgada de ropa universitaria para la marca, Vive La Fete (“VLF”), una compañía con producción para las universidades basada en Miami, Florida que mercadea ropa para niños, incluyendo vestimentas que contienen logos universitarios.¹ VLF y Konffetty son compañías privadas que fueron establecidas por miembros de una misma familia salvadoreña y que, a pesar de que VFL ha declarado que ahora son negocios completamente separados, parecen mantener elementos significativos de administración y activos compartidos.

A principios de 2017, el WRC inició una investigación en respuesta a una queja recibida de la organización de derechos de las mujeres, Mujeres Transformando, señalando violaciones a los derechos de las trabajadoras que trabajan a domicilio bordando diseños, incluyendo logos universitarios y mascotas que son bordadas en ropa suministrada por Konffetty a VLF (“trabajadoras a domicilio”). Se ha reportado que Konffetty ha usado trabajadoras a domicilio para bordar vestimenta vendida por VLF a lo menos desde 2011.

Hasta 2016, las trabajadoras a domicilio reportan haber sido contratadas directamente por Konffetty. Actualmente, ellas son contratadas para hacer el mismo trabajo para Konffetty por un subcontratista laboral llamado Recursos Humanos de Latinoamérica (“RHLA”) que tiene en común elementos significativos de control corporativo con Konffetty.² Las trabajadoras a domicilio son pagadas por RHLA por los bordados en prendas de vestir que son para VLF, basándose en tarifas establecidas por Konffetty (en montos diferentes pagados por cada pieza bordada que ellas completan).

¹ En el sitio web de Vive La Fete, (<https://www.vivelafete.com>), se encuentran disponibles ejemplos de la ropa con el logotipo de la universidad bordado a mano por las trabajadoras a domicilio.

² La mayoría de los miembros de la junta de RHLA también son miembros de la junta corporativa de Konffetty. Como se analiza más adelante en este informe, VLF afirma que, debido a que Konffetty y RHLA han requerido que las trabajadoras a domicilio firmen contratos mercantiles de suministro de servicios, las trabajadoras a domicilio no son en realidad empleadas y, por lo tanto, sus condiciones laborales no se rigen por la legislación laboral salvadoreña. Sin embargo, conforme a la ley salvadoreña, al igual que la legislación laboral de los Estados Unidos, la situación laboral está determinada por las circunstancias reales de la relación entre la empresa y los trabajadores y no solo por la etiqueta que otorga la empresa. En este caso, las circunstancias muestran claramente que las trabajadoras a domicilio son y fueron empleadas por RHLA y Konffetty, respectivamente. De hecho, de acuerdo con un experto laboral salvadoreño consultado por el WRC, Konffetty y la clasificación errónea de RHLA de las trabajadoras a domicilio con el pretexto de un contrato “mercantil de suministro de servicios” viola la ley salvadoreña, al igual que la clasificación errónea de los trabajadores en los Estados Unidos como “contratistas independientes,” en lugar de empleados viola las leyes laborales de este país. Véase la discusión, *infra*, en 17-19.

Hallazgos de violaciones a los códigos de conducta universitarios y a las leyes laborales de El Salvador

La investigación del WRC encontró una cantidad de violaciones severas a las leyes salvadoreñas y a los códigos de conducta universitarios con respecto a las condiciones de trabajo y al trato dado a las trabajadoras a domicilio. Como se detalla en este reporte, las violaciones de los estándares identificadas por WRC ocurren en, pero no se limitan a, las siguientes áreas:

- **Clasificación errónea de la condición de empleo** – obligar a las trabajadoras a domicilio a firmar contratos fraudulentos que pretenden eximir a Konffetty y RHLA de todos los requisitos de tratarlos de una manera que cumpla con la legislación laboral salvadoreña y, además, no registrar a las trabajadoras a domicilio en el Ministerio de Trabajo de El Salvador;
- **Incumplimiento en el pago del salario mínimo** – el pago a las trabajadoras a domicilio por el trabajo de bordado a tasas por pieza tan bajas que proporcionan a las trabajadoras, un promedio de poco más de un tercio del salario mínimo de El Salvador de \$ 1.23 por hora; también, no compensar en lo absoluto a las trabajadoras a domicilio por las horas que deben esperar para recibir el pago y recibir nuevas asignaciones e, incluso, ni informar a las trabajadoras a domicilio por adelantado cuánto se les pagará por su trabajo;
- **Horas extraordinarias excesivas y no remuneradas** – asignar trabajo de bordado a las trabajadoras a domicilio en cantidades que a menudo requieren que realicen más del doble del número máximo de horas extras permitidas bajo los códigos de conducta universitarios y no compensar a las trabajadoras a domicilio por estas horas adicionales a las tasas de horas extras legalmente requeridas;
- **Pago insuficiente de bonos anuales** – no se les proporciona a las trabajadoras a domicilio el aguinaldo en los montos requeridos por la ley salvadoreña;
- **No proporcionar los beneficios exigidos por la ley, los días libres pagados y los materiales de trabajo** – negarle a las trabajadoras a domicilio y a sus familias la cobertura de salud y los beneficios de jubilación al no inscribirlos y no hacer contribuciones para las trabajadoras en los programas del Seguro Social y de pensiones (AFP) y no proporcionar a las trabajadoras a domicilio una remuneración legal, vacaciones anuales y los materiales necesarios para realizar sus tareas de trabajo;

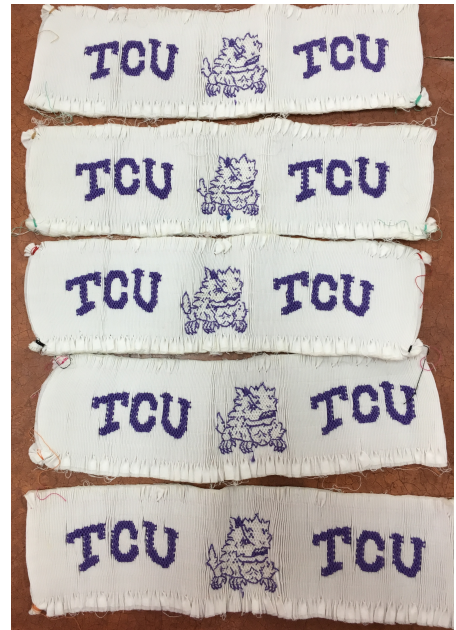


Figura 1: Logotipo de Texas Christian University bordado por las trabajadoras a domicilio para Vive la Fete.

- **Violaciones a la libertad de asociación** – emitir amenazas explícitas y, de hecho, infligir la pérdida de trabajo y empleo en represalia a las trabajadoras a domicilio que se unen a Mujeres Transformando, organización de derechos de las mujeres, para informarse sobre sus derechos laborales y presentar quejas al WRC sobre violaciones de estos derechos por parte de Konffetty y RHLA.

Recomendaciones de acciones correctivas

Para corregir las violaciones enumeradas anteriormente, el WRC recomienda a VLF y Konffetty que garanticen la implementación de las siguientes medidas correctivas con respecto a las trabajadoras a domicilio:

- **La emisión de contratos de trabajo legítimos y el registro de empleados** – ofrecer contratos a las trabajadoras a domicilio que reconozcan su condición de empleadas que garanticen los derechos y beneficios exigidos por la ley salvadoreña y registrar las trabajadoras a domicilio en el Ministerio de Trabajo de El Salvador;
- **Salario mínimo, beneficios y materiales de trabajo requeridos por ley** – establecer las tarifas por pieza para pagar a las trabajadoras a domicilio a niveles equivalentes a no menos que el salario mínimo legal, incluyendo las tasas obligatorias por las tareas asignadas a las trabajadoras que requieran horas extras y los sueldos adicionales obligatorios; inscribir y hacer contribuciones para las trabajadoras a domicilio en los sistemas del Seguro Social y de pensiones de El Salvador; y proporcionar a las trabajadoras a domicilio los materiales necesarios para completar las tareas de su trabajo;
- **Horas extras no excesivas** – limitar las tareas de bordado de las trabajadoras a domicilio a las cantidades que se pueden completar dentro de las horas de trabajo permitidas según los códigos de conducta universitarios (es decir, 12 horas extras por semana);

- **Compensación por pagos insuficientes realizados anteriormente** – Proporcionar a las trabajadoras a domicilio una compensación monetaria igual a los montos que les han sido



Figura 2: Logotipo de los tigres de Auburn University bordado por trabajadoras a domicilio para Vive la Fete.

pagados de manejar insuficiente en relación con el salario que habrían recibido si Konffetty y RHLA hubieran cumplido con las leyes de salario mínimo y horas extras y ofrecido el aguinaldo y las vacaciones pagadas exigidos también por la ley, más las contribuciones que Konffetty y RHLA habrían tenido que pagar para el Seguro Social y los fondos para la pensión para las trabajadoras a domicilio de El Salvador. Como se discute en este informe, el WRC ha calculado que la cantidad promedio de compensación

debida a cada trabajadora a domicilio para remediar estos pagos insuficientes es de \$8,310.³

- **Restaurar la libertad de asociación** – emitir una declaración a las trabajadoras a domicilio que comprometa a Konffetty y RHLA a no tomar represalias contra las trabajadoras por el ejercicio de su derecho a asociación, incluyendo, específicamente, la asociación y presentación de quejas a Mujeres Transformando y el WRC; también, reanudando trabajos y pagando compensaciones a las trabajadoras a domicilio que fueron despedidas de manera discriminatoria y a las otras trabajadoras que experimentaron reducciones de trabajo como acto de represalia.

Respuestas de la marca y de la fábrica proveedora

Cuando el WRC, en respuesta a una queja de derechos laborales recibida de la organización salvadoreña, Mujeres Transformando, se contactó por primera vez con Konffetty en abril de 2017 y solicitó información sobre el uso de las trabajadoras a domicilio por parte de la fábrica, Konffetty respondió a WRC que no empleaba trabajadoras a domicilio y, por lo tanto, no tenía ningún motivo para responder a la consulta del WRC. Aunque, como se comentó, mientras tanto Konffetty y VLF afirman erróneamente que las trabajadoras a domicilio no son realmente empleadas, esta respuesta fue falsa y engañosa. Como VLF reconoció posteriormente, Konffetty siempre ha tenido trabajadoras a domicilio que realizan trabajos de bordado en sus productos, incluyendo ropa con el logotipo universitario.

A pesar de la negativa de Konffetty de cooperar con esta investigación, el WRC continuó investigando el uso de las trabajadoras a domicilio en el proceso productivo de la fábrica y las condiciones de trabajo y el trato a las trabajadoras. En agosto de 2017, el WRC compartió los resultados de esta investigación con Konffetty. En respuesta a la comunicación entablada de WRC con Konffetty, el WRC fue contactado por un bufete de abogados con sede en los Estados Unidos que representa a VLF. En su comunicación escrita al WRC, VLF se comprometió a “investigar y remediar completamente toda violación.”⁴

Después de esta comunicación inicial, los asesores legales de WRC y VLF sostuvieron una serie de conversaciones telefónicas para discutir los hallazgos y recomendaciones del WRC para las medidas correctivas y las respuestas de VLF. Durante un período de varios meses, VLF realizó algunos compromisos limitados con respecto a las acciones correctivas, los cuales se analizan en este informe. Sin embargo, como también se explica a continuación, en cada una de las áreas de incumplimiento que WRC había identificado, las acciones correctivas que VLF estaba dispuesta a exigir que Konffetty realizara no se ajustan, ni por cerca, a las medidas necesarias para lograr

³ Esta cifra del promedio de la remuneración total debida a cada trabajadora incluye: \$4,150 por pago insuficiente de salarios por horas de trabajo ordinarias (ver, pág. 30), \$ 2,430 por pago insuficiente de salarios por horas extras, \$187 por tiempo dedicado a la espera de la colección del trabajo completado y distribución de asignaciones de trabajo (ver, pág. 33), \$134 por pago insuficiente de bonos anuales (ver, pág. 38), \$1,170 por falta de pago de contribuciones del empleador al Seguro Social y al AFP (pensiones) de El Salvador (ver, pág. 42) y \$ 239 por no proporcionar vacaciones anuales pagadas (ver, pág. 46).

⁴ Carta de Sandler, Travis y Rosenberg, P.A. al WRC en representación de VLF (13 de junio de 2018) (en archivo con el WRC).

cumplir con los códigos de conducta universitarios.

A pesar de esto, el WRC programó una reunión en persona con VLF, que se iba a realizar en mayo de 2018, en un intento de llegar a un acuerdo sobre un plan de acción correctivo integral para resolver las violaciones a los códigos de conducta universitarios que el WRC había identificado con respecto al uso de trabajadoras a domicilio en la cadena de suministro de VLF. El WRC informó a VLF que, dado que la reunión programada con VLF se celebraría después de la reunión anual de primavera del WRC con las universidades afiliadas a WRC, el WRC informaría sobre el caso a las universidades que asistieran a esta reunión.

Sin embargo, tres días antes de la reunión programada con VLF, el asesor legal de la compañía notificó al WRC que, debido al descontento de VLF y Konffetty por el informe de WRC a las universidades sobre el caso, VLF ya no estaba dispuesta a participar en la reunión y Konffetty ahora no estaba dispuesta a implementar incluso aquellas acciones correctivas limitadas que previamente había prometido tomar.⁵ El WRC luego informó a VLF que el WRC procedería a preparar y publicar un informe completo a las universidades sobre las violaciones a los códigos de conducta universitarios que el WRC había identificado con respecto al uso de Konffetty de las trabajadoras a domicilio para bordar los productos de VLF, incluida ropa con logotipo universitario.

Estado actual

En junio de 2018, VLF anunció al WRC que, debido a lo que VLF denominaba la “imposibilidad” de implementar las acciones correctivas recomendadas por el WRC para remediar las violaciones a los derechos de las trabajadoras a domicilio según los códigos de conducta universitarios y la ley salvadoreña, Konffetty había decidido que, a partir del 2019, dejaría de utilizar a las trabajadoras a domicilio para producir los productos con el logotipo universitario de VLF.⁶ Es importante tener en cuenta que los requisitos “imposibles” a los que se refiere VLF son el pago a las trabajadoras a domicilio del salario mínimo legal y la provisión de Seguro Social y pensión, siendo estos, estándares requeridos por los códigos de conducta universitarios.

Aunque VLF negó que este anuncio constituyera una amenaza de represalia



Figura 1: Logotipo de University of Georgia bordado por trabajadoras a domicilio para Vive la Fete.

⁵ Carta de Sandler, Travis y Rosenberg, P.A. al WRC en representación de VLF (17 de mayo de 2018) (en archivo con el WRC).

⁶ Sandler, Travis y Rosenberg, (13 de junio de 2018), *supra*, n. 4.

contra las trabajadoras a domicilio,⁷ la clara implicación era que las trabajadoras a domicilio perderían una fuente de trabajo e ingresos como resultado directo de su denuncia de violaciones de sus derechos laborales ante el WRC y el intento del WRC de lograr acciones correctivas. El WRC comunicó a VLF que este anuncio constituía una amenaza de represalia contra las trabajadoras a domicilio que violaban aún más los códigos de conducta universitarios. El WRC no ha recibido más información de VLF y, en particular, no hay indicios de que la amenaza de eliminar esta fuente de ingresos para las trabajadoras a domicilio haya sido retirada.

Conclusión

El contenido de este informe analiza en detalle la metodología de la investigación del WRC sobre las condiciones laborales de las trabajadoras a domicilio en la cadena de suministro de VLF, los hallazgos específicos de esta investigación, las recomendaciones para las medidas correctivas necesarias para remediar las violaciones a la ley salvadoreña y los códigos universitarios de conducta que estos hallazgos identificaron, la respuesta de VLF a estos hallazgos y recomendaciones y el estado actual de estas violaciones. Tanto las violaciones a los códigos de conducta universitarios encontradas, particularmente en el área de pago insuficiente de salarios como el rechazo a remediar estas violaciones por parte de VLF y Konffetty, son unas de las más severas que ha encontrado el WRC hasta la fecha en la producción de ropa con logotipo para las universidades. Este caso es particularmente notable porque no solo se les pagó a las trabajadoras involucradas en la producción de vestimenta universitaria salarios que representan solo una pequeña fracción de lo que legalmente se les debía, sino también la marca que tiene la licencia para las universidades y la fábrica proveedora involucrada han intentado negar que estas trabajadoras están incluso, en lo absoluto, sujetas a las leyes laborales del país.

El WRC no recuerda ningún caso anterior en el que se haya encontrado ninguno de estos elementos con respecto a alguna otra marca y fábrica que provea bajo licencia universitaria. Como resultado, es mucho más importante que esta marca y su fábrica proveedora den un giro en su actual curso de intransigencia y pongan sus operaciones en conformidad con las normas laborales de los estándares universitarios de una manera que proteja completamente los derechos y el bienestar de las trabajadoras involucradas. Por lo tanto, será crucial seguir adelante para que VLF y Konffetty cooperen con el WRC y con Mujeres Transformando, como defensoras de los derechos de las trabajadoras a domicilio en El Salvador, para desarrollar un plan de remediación detallado y obligatorio.

El WRC cree que en este caso la solución exitosa de las violaciones pasadas y el cumplimiento continuo y efectivo de los códigos de conducta universitarios se pueden lograr adoptando buena fe y un compromiso significativo por parte de VLF y Konffetty. El WRC no ha encontrado pruebas que indiquen que alcanzar estos objetivos requiera que Konffetty cese o reduzca su uso de trabajadoras a domicilio para su trabajo de bordado. Como discutido anteriormente, dicha acción de Konffetty en respuesta a los hallazgos y recomendaciones de WRC constituiría una violación más a los derechos de las trabajadoras. Por lo tanto, el WRC reitera la recomendación de que VLF y Konffetty, en cambio, trabajen de manera constructiva con el WRC y con Mujeres Transformando en el desarrollo e implementación de un plan de acción correctivo.

⁷ Id.

II. Metodología

Los hallazgos descritos en este informe se basan, en gran parte, en entrevistas externas exhaustivas con 19 trabajadoras a domicilio que actualmente bordan prendas suministradas por Konffetty a VLF o que han realizado este trabajo anteriormente, todas mujeres y la mayoría de ellas que han sido empleadas en esta capacidad por más de cinco años. Las entrevistadas tenían edades que oscilan de entre los 26 a los 43 años y, como la mayoría de las trabajadoras a domicilio en el sector de la confección en El Salvador, viven en comunidades rurales.⁸

A través de estas entrevistas, se recopilaron datos sobre 78 asignaciones de bordados específicos que estas trabajadoras a domicilio habían completado para Konffetty-VLF, incluyendo, la cantidad pagada por Konffetty-RHLA por cada una de las piezas de bordado y la cantidad de horas de trabajo requeridas para completar cada una de estas piezas. Sobre la base de estos datos, el WRC pudo calcular el salario que las trabajadoras a domicilio recibieron por completar cada pieza de bordado, así estableciendo un salario por hora.⁹

Para validar estos hallazgos, el WRC también entrevistó a las trabajadoras a domicilio sobre sus horarios de trabajo diarios y semanales y calculó la cantidad de horas que cada empleada reportó haber trabajado semanalmente realizando trabajos de bordado para Konffetty y RHLA. Al comparar la cantidad de horas que las trabajadoras a domicilio informaron que trabajaban semanalmente con el salario semanal que recibieron, el WRC obtuvo una medición alternativa de los salarios por hora de las trabajadoras a domicilio con los que se pueden verificar las tasas salariales por hora derivadas del dato de tarifa por pieza.

Además, el WRC revisó las siguientes fuentes de evidencia para llegar a los hallazgos y recomendaciones contenidas en este informe:

- Comunicaciones escritas y llamadas telefónicas con abogados de Sandler, Travis & Rosenberg, P.A., la firma de abogados de Washington, DC que representa a VLF;
- Documentos relevantes, incluyendo los contratos firmados con trabajadoras a domicilio por Konffetty y RHLA, y documentos de impuestos a la renta salvadoreños presentados por Konffetty y RHLA en nombre de las trabajadoras a domicilio; y
- Leyes laborales salvadoreñas e internacionales, incluyendo un análisis de las obligaciones legales de las empresas salvadoreñas con respecto al uso de trabajadores a domicilio preparado para el WRC por un profesor de derecho laboral salvadoreño que también ejerce como abogado privado que representa a los empleadores en ese país.

⁸ Ingrid Palacios, “El Salvador: Las Cicatrices de las Bordadoras a Domicilio” Revista Pueblos (23 de junio de 2016), <http://www.revistapueblos.org/blog/2016/06/23/el-salvador-las-cicatrices-de-las-bordadoras-a-domicilio/>. La autora está afiliada a la organización de derechos de las mujeres salvadoreñas, Mujeres Transformando, que presentó la queja sobre las condiciones de trabajo de las trabajadoras a domicilio que bordan para Konffetty al WRC.

⁹ Por ejemplo, cuando una trabajadora a domicilio informó que al completar un bordado por el que le pagaron \$2.00 le exigió trabajar durante cinco horas, a la trabajadora se le pagó el equivalente a \$0.40 por hora para dicho trabajo.

III. Hallazgos y recomendaciones para la acción correctiva

A. Antecedentes y estándares aplicables

1. Propiedad de la fábrica y responsabilidad de la marca con la licencia

La marca con la licencia, VLF, es una empresa de familia. Según los abogados de VLF, el propietario actual de la empresa es un hombre de negocios y un prominente ex político salvadoreño llamado Miguel Lacayo. Sin embargo, en 1990, un artículo en el *New York Times* identificó en ese momento a la hermana de Miguel Lacayo, Karla Lacayo, como la dueña de VLF.¹⁰

Karla Lacayo también figura en el Registro Comercial del gobierno salvadoreño de 1986 como una de los miembros fundadores de Konffetty.¹¹ Miguel Lacayo, el actual propietario de VLF, fue incluido como representante legal de Konffetty en el momento en que se estableció Konffetty en 1990 (momento en el que Karla Lacayo fue identificada como propietaria de VLF) y formó parte de la junta directiva de Konffetty hasta 2011.¹²

VF dijo al WRC que, aunque inicialmente ambas compañías eran propiedad de la familia Lacayo, VLF ahora está completamente separada de Konffetty, sin propiedad ni administración compartida, y Konffetty ahora funciona simplemente como un “proveedor no relacionado” con VLF.¹³ El WRC invitó a VLF a proporcionar documentación para justificar esta afirmación, pero no recibió ninguna evidencia en respuesta. VLF también afirmó que las trabajadoras a domicilio no tienen “ninguna relación directa” con Konffetty y que su única relación es con el subcontratista de trabajadores de Konffetty, RHLA.¹⁴

Bajo los códigos de conducta de la universidad, los detalles de tales relaciones de contratación y subcontratación no alteran la responsabilidad de VLF por el trato a las trabajadoras a domicilio que bordan sus productos. Los códigos de conducta universitarios establecen claramente la obligación de los propietarios de las marcas de garantizar que las condiciones laborales de los trabajadores en sus cadenas de suministro para la fabricación de productos universitarios cumplan con los códigos laborales de las universidades.¹⁵ Esta obligación es vinculante para los titulares de las marcas, independientemente de si la relación laboral de estos trabajadores es o no es con la marca con la licencia, el propio proveedor, una fábrica de un proveedor externo o un

¹⁰ Deborah Hoffman, “Fashion; Easter Isn’t Just for the Bunny Rabbit,” *New York Times* (25 de marzo de 1990), <https://www.nytimes.com/1990/03/25/style/fashion-easter-isn-t-just-for-the-bunny-rabbit.html>.

¹¹ Registro de Comercio Salvadoreño, Documento Número 277430, Libro 516, página 115 (3 de julio de 1986).

¹² Maryelos Cea, “Minec: Es ‘difícil’ detectar empresas con bordadoras a domicilio,” *El Mundo* (20 de agosto de 2018), <http://elmundo.sv/minec-es-difícil-detectar-empresas-con-bordadoras-a-domicilio/>.

¹³ Sandler, Travis y Rosenberg, (13 de junio de 2018), *supra*, n. 4.

¹⁴ Sandler, Travis y Rosenberg, (17 de mayo de 2018), *supra*, n. 5.

¹⁵ IMG College Licensing, Special Agreement Regarding Workplace Codes of Conduct, Anexo I §§ I y II (“[L]as siguientes normas del Código Laboral (el “Código”) ... requiere [] que todos los propietarios de las marcas, como mínimo, cumplan con los principios establecidos en el Código ... Los titulares de marcas aceptan operar lugares de trabajo y contratar a empresas cuyos lugares de trabajo se adhieran a los estándares y prácticas que se describen a continuación.”)

subcontratista de ese proveedor.¹⁶

Cabe destacar, sin embargo, que en la investigación el WRC encontró que VLF, Konffetty y RHLA, a pesar de las afirmaciones en contra, continúan compartiendo elementos comunes de propiedad y administración. En primer lugar, aunque VLF ha producido para las universidades durante casi una década, Konffetty es la única fábrica que VLF ha identificado a las agencias como proveedora de sus productos con logotipo universitario.¹⁷ Lo contrario también es cierto: VLF es la única dueña de la marca universitaria que ha revelado a Konffetty como su fábrica proveedora (y, además, según conocimiento del WRC, la única empresa de ropa, universitaria o no universitaria, en hacerlo).¹⁸

Además, los nombres comerciales “Vive La Fete” y “VLF,” así como dos de las etiquetas bajo las cuales VLF vende prendas para niños en los Estados Unidos, “Caramelo” y “Silly Goose,” están registradas en El Salvador como la propiedad intelectual de Konffetty.¹⁹ Esto es, por supuesto, exactamente lo contrario del enfoque adoptado por los compradores cuyos proveedores son en realidad entidades independientes, que explícitamente conservan los derechos exclusivos sobre la propiedad intelectual de sus marcas.

Los datos proporcionados por VLF al agente de la marcas universitarias, IMG College Licensing, indican que la representante de VLF es Ana Rodríguez. La Sra. Rodríguez también es la gerente general de Konffetty.²⁰ De hecho, cuando, en agosto de 2017, el WRC escribió a Rodríguez como la gerente general de Konffetty en relación con el uso de trabajadoras a domicilio por parte de la fábrica, la única respuesta que recibió el WRC fue de un bufete de abogados de los Estados Unidos que representa a VLF. Dicha evidencia de propiedad intelectual compartida, personal compartido y operaciones combinadas socava significativamente la credibilidad de la afirmación de VLF de que está completamente separada de Konffetty como empresa.

Existe evidencia de una interrelación similar entre Konffetty y el subcontratista de trabajo que contrata a las trabajadoras a domicilio, RHLA. Los registros del Registro de Comercio de El Salvador indican que la mayoría de los miembros de la junta directiva de RHLA, incluido su presidente, también forman parte de la junta directiva de Konffetty, donde representan la mitad de la junta directiva actual de Konffetty.²¹ Además, la persona que se desempeñó como

¹⁶ Id. en la Sección I (“El término ‘Los titulares de marca’ se referirá a los fines del Código, y, a menos que se especifique lo contrario en el Código, abarcará a todos los contratistas, subcontratistas o fabricantes del propietario de la marca que producen, ensamblan o empaquetan artículos con la marca para el consumidor.”).

¹⁷ WRC, Factory Database Search, <https://www.workersrights.org/factory-database-search>.

¹⁸ Id. Más de 40 marcas importantes que producen prendas no universitarias, incluidas muchas de las marcas líderes que exportan desde El Salvador, divulgan públicamente listas de fábricas en sus cadenas de suministro globales. Mientras que más de 60 fábricas de prendas de exportación en El Salvador aparecen en las listas de proveedores de estas marcas, Konffetty no se encuentra entre ellas. Human Rights Watch, *Follow the Thread: The Need for Supply Chain Transparency in the Garment and Footwear Industry* (20 de abril de 2018), <https://www.hrw.org/report/2017/04/20/follow-thread/need-supply-chain-transparency-garment-and-footwear-industry>.

¹⁹ Sitio web de la compañía Vive La Fete, <https://www.vivelafete.com>.

²⁰ WRC, Factory Database Search, *supra*, n. 17.

²¹ Registro de Comercio de El Salvador, Documento Número 461-463 (19 de agosto de 2016).

representante legal de RHLA en el momento de su incorporación es también miembro del consejo corporativo de Konfetty.²²

Como se mencionó anteriormente, según los códigos de conducta universitarios, el grado en el cual existe una administración o propiedad compartida entre VLF, Konfetty y RHLA no tiene ninguna relevancia con la responsabilidad de VLF de garantizar que las condiciones laborales de las trabajadoras que producen la ropa que Konfetty le proporciona sea consistente con las normas laborales universitarias. En virtud de haber revelado a Konfetty como su proveedor de productos con marca universitaria y de Konfetty de haber retenido a RHLA como subcontratista laboral, VLF tiene la obligación de garantizar que todas estas partes cumplan con los códigos de conducta universitarios.²³ Además, la evidencia extensa que hay de la propiedad y la administración compartida socavan gravemente la credibilidad de cualquier reclamo de VLF de que carece de influencia con Konfetty y RHLA para efectuar la reparación de violaciones de estos estándares.

2. Requisitos para el uso de trabajadores a domicilio bajo la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios

A diferencia de las leyes laborales de los Estados Unidos, que, con una excepción limitada, generalmente prohíben las tareas en casa en la fabricación de prendas de vestir,²⁴ el sistema legal en El Salvador permite el uso de trabajadores a domicilio en la industria de prendas de vestir. Bajo la ley salvadoreña, el trabajo a domicilio está permitido en la fabricación de prendas de vestir, pero está regulado para garantizar que se garantice a los trabajadores a domicilio las protecciones mínimas legales de los demás trabajadores, incluidos el derecho al salario mínimo y los beneficios sociales.²⁵

Asimismo, los códigos de conducta universitarios permiten el uso de tareas industriales a domicilio en la producción de ropa universitaria a menos que lo prohíban las leyes del país de fabricación. Los códigos universitarios requieren que sus titulares de la marca, incluido VLF, garanticen que las condiciones para los trabajadores involucrados en la fabricación de prendas con la marca universitaria cumplan con las leyes laborales del país donde se producen estas prendas, incluidos los requisitos de pagar el salario mínimo y beneficios legales.²⁶ Debido a que

²² Registro de Comercio Salvadoreño, Número de documento 14842561 (22 de marzo de 2013).

²³ IMG College Licensing, *Acuerdo especial sobre códigos de conducta en el lugar de trabajo*, *supra*, n. 15, Anexo I §§ I y II.

²⁴ 29 Código de Reglamentos Federales (CFR) de EE. UU., §530.2 Restricción de la tarea (“Excepto en lo dispuesto en la sub parte B de esta parte, no se realizará trabajo en las industrias definidas en los párrafos (e) a (k) de la §530.1 en o sobre una casa, apartamento, vivienda o habitación en un establecimiento residencial a menos que ...”). Sin embargo, los empleadores de EE. UU. en industrias en las que la ley laboral federal permite la tarea en el hogar deben pagar a los trabajadores a domicilio de acuerdo con las mismas leyes federales de salarios y horas que se aplican a otros empleados, incluidos los trabajadores a domicilio que reciben un pago por pieza. 29 CFR§530.202 (b) (“El hecho de que un empleador base [sus] índices de pieza en las mediciones de trabajo que indican que los trabajadores a domicilio recibirían al menos el salario mínimo a dicha tarifa por pieza no exime al empleador de las [Normas de trabajo justas] el requisito de la Ley de que *cada* trabajador a domicilio reciba en realidad no menos del salario mínimo por todas las horas trabajadas.” (Énfasis en el original).

²⁵ Constitución de El Salvador, Artículo 41; Código del Trabajo de El Salvador, Artículos 71-75. 9

²⁶ IMG College Licensing, *Special Agreement Regarding Workplace Codes of Conduct*, Anexo I § II.A, *supra*, n.

los códigos explícitamente extienden esta obligación de los titulares de la marca respecto a las condiciones de los trabajadores empleados no solo a los titulares de la marca y sus proveedores directos, sino también a cualquier subcontratista de esos proveedores,²⁷ este requisito se aplica también a los trabajadores a domicilio.

a. Requisitos para el uso de trabajadores a domicilio bajo la ley salvadoreña

i. Requisitos bajo la Constitución de El Salvador y el Código de Trabajo

La Constitución de El Salvador exige que los trabajadores a domicilio tengan derechos legales equivalentes a los de otros trabajadores, incluidos los derechos a un salario mínimo legalmente establecido y la protección contra la pérdida injustificada de salarios:

El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente establecido, y al pago de la indemnización por el tiempo que pierda a con motivo del retardo del patrono en ordenar o recibir el trabajo por la suspensión arbitraria o injustificada del mismo. Se recocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, tomando en consideración la peculiaridad de su labor.²⁸

El Código de Trabajo salvadoreño establece además el estatus de los trabajadores a domicilio como una categoría de trabajadores protegidos por las leyes laborales y cuyas condiciones están sujetas a las mismas protecciones legales que las de otros trabajadores. El Artículo 71 del Código del Trabajo define “(t)rabajadores a domicilio” como “lo que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste y siempre que el patrono suministre las materias primas, en todo o en parte.”²⁹

El mismo capítulo del Código de Trabajo salvadoreño establece requisitos específicos para el uso de los trabajadores a domicilio. Estos incluyen, pero no se limitan a, los siguientes requisitos por parte de la empresa:

- Registrar el nombre y la dirección de sus trabajadores a domicilio, junto con el trabajo que se les asigna y los salarios que se les pagan, con el Ministerio de Trabajo (Código de Trabajo, artículo 72);
- Proporcionar a los trabajadores a domicilio las herramientas y los materiales necesarios para que realicen su trabajo (Artículo 73 (b));
- Informar sobre las tarifas de pago, en el lugar donde se proporcionarán las tareas y los

15, (“El/la titular de la licencia debe cumplir con todos los requisitos legales aplicables de los países de fabricación al realizar negocios con o relacionados con la producción o venta de artículos con la marca.”).

²⁷ Id. en el Anexo I § I (“El término ‘marca’ se referirá a fines del código y, a menos que se especifique lo contrario en el código, abarcará a todos los contratistas, subcontratistas o fabricantes de la marca que producen, ensamblan o empaquetan artículos autorizados para el consumidor.”).

²⁸ Constitución de El Salvador, Artículo 41.

²⁹ Código de Trabajo de El Salvador, Artículo 71.

materiales de trabajo y se recolectan los productos terminados (Artículo 73 (a)); y

- Pagar a los trabajadores a domicilio no menos que a otros trabajadores que realizan el mismo trabajo o uno similar en un entorno que no es trabajo a domicilio (Artículos 75 y 415), es decir, no menos que el salario mínimo legal.

En noviembre de 2017, la Corte Suprema de El Salvador emitió una decisión reafirmando que el Código de Trabajo había establecido la obligación de las empresas de pagar a los trabajadores a domicilio, como mínimo, el salario mínimo pagado a otros trabajadores por el mismo trabajo. El salario pagado a los trabajadores a domicilio, según el tribunal, debe ser “una remuneración fija previamente pactada (art. 73 letra c CT, la cual en ningún caso podrá ser inferior a la que reciben el resto de trabajadores que desempeñen igual o similar trabajo en un rubro determinado (arts. 75 y 415 CT)).”³⁰

El Tribunal Supremo también dejó en claro que tanto el Código del Trabajo como la Constitución de El Salvador requieren que esta tasa salarial no debe ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo legal del país para los trabajadores en el mismo sector industrial. “Según los artículos 38 ord 1º y 41 frase final Cn, así como en los arts. 75 y 415 CT,” afirmó la Corte, “las tarifas de salarios mínimos de los trabajadores a domicilio en ningún caso podrán ser inferiores a las que devenguen los trabajadores en la misma empresa, establecimiento o actividad económica que desarrollen igual o similar labor.”³¹

Significativamente, la Corte afirmó explícitamente que su posición se basaba en el principio general establecido en la Constitución de que el requisito de pagar el salario mínimo legal se aplica a todos los trabajadores que realizan trabajo remunerado, incluidos los trabajadores a domicilio. La Corte enfatizó que el salario mínimo “es extensible a todos los sectores, es decir, que a ningún trabajador, independientemente del área en que se desempeñe puede excluirse de la aplicación de un salario mínimo. ... [Es] un derecho fundamental reconocido de todos los trabajadores.”³²

³⁰ Corte Suprema de Justicia de El Salvador, Corte Constitucional, Expediente No. 49-2015 (8 de noviembre de 2017).

³¹ Id. La decisión de la Corte criticó al poder ejecutivo del gobierno salvadoreño por no haber definido explícitamente las tasas específicas de salario mínimo para los trabajadores a domicilio en cada sector y le ordena al gobierno que lo haga. VLF afirmó en una comunicado al WRC en junio de 2018 que las propuestas presentadas a la Asamblea Legislativa Salvadoreña, luego de la decisión de la corte, para establecer una tarifa salarial específica para los trabajadores a domicilio demostraron que hasta que dicha legislación sea ratificada, no hay obligación para los empleadores en El Salvador pagar a los trabajadores a domicilio el salario mínimo legal. Carta de Sandler, Travis y Rosenberg, P.A., 13 de junio de 2018, *supra*, n. 4. Sin embargo, el Tribunal Supremo dejó en claro en su decisión que, contrariamente a lo que afirma VLF, la obligación en virtud del Código del Trabajo y la Constitución de las empresas de pagar a los trabajadores a domicilio el salario mínimo para su sector industrial se aplicaba incluso en ausencia de una norma específica establecida por el gobierno. “En todo caso, mientras los nuevos decretos ejecutivos de fijación de salario mínimo no se aprueben por el Presidente de la República, los trabajadores a domicilio devengarán un salario mínimo que corresponda al rubro o actividad económica en que desempeñen sus labores.” Corte Suprema de Justicia de El Salvador, Corte Constitucional, Expediente No. 49-2015.

³² Id. Como se señaló, la legislación laboral de los EE. UU. adopta el mismo enfoque con respecto a las obligaciones de los empleadores en las industrias donde las tareas están legalmente permitidas, es decir, los empleadores deben pagar a los trabajadores a domicilio, incluidos los que se pagan sobre la base de una tarifa por pieza, el mismo salario mínimo federal que se aplica a otros empleados. Ver, 29 C.F.R. § 530.202 (b).

ii. Requisitos bajo las leyes de seguro social y pensiones de El Salvador

La Ley de Seguro Social de El Salvador exige que los empleadores inscriban a todos los trabajadores en el Instituto Salvadoreño de Seguro Social (“ISSS”), el sistema público de salud del país. Los empleadores de trabajadores a domicilio no están exentos de este requisito. La Ley de Seguro Social de El Salvador, que establece y regula el ISSS, establece que “[E]l régimen del Seguro Social obligatoria se aplicará a todos los trabajadores que dependen de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración.”³³

De manera similar, la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones de El Salvador exige que todos los empleadores inscriban a sus empleados en un fondo de pensiones aprobado por el gobierno.³⁴ La ley de pensiones salvadoreña establece que todos los trabajadores que “tengan una relación de subordinación laboral” deben inscribirse en el fondo de pensiones de su elección.³⁵ Una vez más, la ley no crea exoneraciones de esta responsabilidad para los empleadores de trabajadores que realizan sus tareas de trabajo en sus hogares.

b. Requisitos para el uso de trabajadores a domicilio bajo los códigos de conducta universitarios

Los códigos de conducta de la universidad establecen normas laborales que los titulares de la marca deben cumplir en sus cadenas de suministro para la fabricación de prendas con la marca universitaria. Los códigos universitarios establecen explícitamente que el propietario de la carga asume la responsabilidad de cumplir con estas normas laborales por parte de “todos los contratistas, subcontratistas o fabricantes de la marca que producen, ensamblan o empaquetan artículos con la marca para el consumidor.”³⁶ Los códigos de conducta universitarios obligan al titular de la marca, como VLF, a garantizar el cumplimiento de las normas laborales y de los códigos por parte de cualquier subcontratista, como RHLA, que emplea a trabajadoras, incluyendo a las trabajadoras a domicilio, para producir bienes con la marca universitaria como hace este caso, las trabajadoras a domicilio para la fábrica Konffetty, proveedora de VLF.

Los códigos de conducta universitarios dejan en claro que los titulares de la marca son responsables de garantizar que sus proveedores y subcontratistas cumplan con las leyes locales del país donde se desarrolla la producción de bienes universitarios, incluidas, específicamente, las leyes que requieren el pago del salario mínimo y la provisión de beneficios legales.³⁷ Como se discutió en la sección anterior, en el contexto del sistema legal de El Salvador, la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de la ley abarca la obligación de garantizar que tanto los proveedores como los subcontratistas proporcionen a sus trabajadores, incluidos los trabajadores a domicilio, tasas salariales que no sean inferiores a al salario mínimo legal e inscribir y hacer aportes para estos trabajadores en los sistemas de seguridad social y pensiones del país.

³³ Ley de Seguro Social, Decreto No. 1263 (1997), Artículo 3.

³⁴ Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, según enmendada, Decreto No. 787 (2017).

³⁵ Id., Art. 7.

³⁶ IMG College Licensing, Special Agreement Regarding Workplace Codes of Conduct, *supra.*, N. 15, Anexo I § I.

³⁷ Id. en las secciones IIA y B.

Los códigos de conducta universitarios también afirman específicamente esta obligación particular, ya que también establecen explícitamente que los titulares de la marcas deben garantizar que sus proveedores y subcontratistas “paguen a los empleados, como base mínima lo más alto entre el salario mínimo requerido por la ley local o el salario local prevaleciente en la industria y proporcionar los beneficios exigidos por la ley.”³⁸ Como resultado, según los códigos de conducta universitarios, VLF, como titular de la marca universitaria, es y ha sido responsable de garantizar que los trabajadores a domicilio que trabajan en su cadena de suministro para artículos vestir universitarios, ya sea anteriormente cuando trabajaban directamente para Konffetty o actualmente mientras trabajaban para el subcontratista de Konffetty, RHLA, de que no se les pague menos que el salario mínimo legal salvadoreño y que estén inscritos en los sistemas de pensiones y seguridad social del país.

3. Uso y empleo de trabajadoras a domicilio por Vive la Fete, Konffetty y RHLA

Cuando el WRC — respondiendo a una queja recibida de la organización de mujeres salvadoreñas, Mujeres Transformando — contactó por primera vez a Konffetty en abril del 2017 y solicitó información sobre el uso de las trabajadoras a domicilio por parte de la fábrica, Konffetty respondió al WRC que no empleaba a trabajadoras a domicilio y, por lo tanto, no tenía ningún motivo para responder a la consulta del WRC. Esta respuesta fue engañosa y, como VLF reconoció posteriormente, la fábrica Konffetty utiliza a trabajadoras a domicilio para realizar trabajos de bordado en sus productos. Según los inspectores del Ministerio de Trabajo del gobierno salvadoreño y los periodistas de investigación independiente, empresas como Konffetty, que usan trabajadoras a domicilio para bordar prendas, a menudo ocultan o niegan esta práctica, en parte para evitar la inscripción y el pago de contribuciones para las trabajadoras a domicilio en los programas de salud pública (Instituto Salvadoreño del Seguro Social) y de pensiones del país (Sistema de Ahorro para Pensiones).³⁹



Figura 2: Imágenes de robots bordados por trabajadoras a domicilio para la empresa Konffetty.

³⁸ Id. en la sección IIB.

³⁹ Ver, Maryelos Cea, “Minec: Es “difícil” detectar empresas con bordadoras a domicilio” *El mundo* (20 de agosto de 2018) (“Las empresas ocultan a las autoridades la existencia de bordadoras a domicilio”, confirma Jorge Bolaños, de la Dirección General de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo. Estas mujeres no tienen un contrato escrito y no están registradas en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) o la Administración de Fondos para Pensiones (AFP) ... “(La compañía) [no Konffetty] es la principal de Panchimalco, una de las más fuertes,” dijo Guadalupe, quien comenzó a bordar a los 12 años.” Ellos entregan material [a las trabajadoras a domicilio] los lunes, miércoles y viernes. Todavía están trabajando. Es una gran falsedad que dicen [a los periodistas], que no tienen bordadoras [trabajadoras a domicilio],’ insistió ella.” <http://elmundo.sv/minec-es-dificil-detectar-empresas-con-bordadoras-a-domicilio/>.

Las trabajadoras a domicilio entrevistadas por el WRC declararon que han realizado trabajos de bordado para Konffetty y, más recientemente, el contratista de trabajo de la fábrica, RHLA, durante muchos años, con una trabajadora reportando haber realizado este trabajo desde su casa durante casi una década. Estas trabajadoras viven principalmente en comunidades ubicadas en áreas agrícolas fuera de la ciudad capital de San Salvador donde las oportunidades de empleo remunerado en el sector formal son limitadas.

Las trabajadoras a domicilio describieron al WRC cómo reciben las tareas, las completan en sus hogares, las envían y se les paga por el trabajo de bordado de Konffetty. Las trabajadoras a domicilio informaron que, en algunos casos, Konffetty había reclutado y capacitado activamente a mujeres en sus comunidades para hacer trabajos de bordado en sus casas para la empresa. Una trabajadora le dijo al WRC, “[Nuestra] alcaldía ... nos habló de una feria de empleo en el centro comunitario ... [donde] vinieron mujeres ... [quienes] nos dijeron que eran de Konffetty y así es como el grupo [de trabajo a domicilio] comenzó ... [con] 100 mujeres que, durante tres meses, recibieron clases sobre cómo bordar en el centro comunitario.”

Las trabajadoras a domicilio informaron que viajan a lugares de reunión designados en días y horas establecidas donde entregan las piezas que han bordado, reciben el pago de estas piezas y reciben nuevas asignaciones de trabajo de piezas adicionales. Las trabajadoras identificaron estos lugares de reunión como lugares en los que se incluyen las comunidades de Cojutepeque, Santa Cruz Michapa y Tenancingo, todas en el departamento⁴⁰ de Cuscatlán, un área, en gran parte agrícola, conocida por el cultivo de café, fruta, azúcar y tabaco, así como en Los Planes, una comunidad más urbanizada en las afueras de San Salvador. Algunas trabajadoras informaron que viajaron durante varias horas a estos lugares de reunión desde sus hogares en jurisdicciones más rurales.

Las trabajadoras a domicilio declararon que, en un día designado de la semana y en un momento determinado, llegan a estos sitios para reunirse con una mujer llamada Jenny que, desde 2011 hasta aproximadamente 2016, se identificó como representante de Konffetty, pero actualmente se identifica como representante de RHLA (en adelante “la representante de Konffetty y RHLA”⁴¹). De acuerdo con las trabajadoras, Jenny establece los días y las horas de estas reuniones, inspecciona y acepta, o, con poca frecuencia, rechaza y devuelve para volver a trabajar las piezas de bordado que las trabajadoras han completado y distribuye nuevas tareas de bordado a las trabajadoras que se deben completar durante la siguiente semana. Jenny está acompañada en el sitio de distribución por un hombre llamado Wilfredo (“Will” o “Willy”), que paga a cada una de las trabajadoras en efectivo por las piezas completadas que Jenny ha aceptado.

Las trabajadoras a domicilio declararon que, cuando llegan al lugar de reunión designado, forman una cola de entre ocho y 50 trabajadoras y esperan reunirse individualmente con los representantes de Konffetty y RHLA, Jenny y Wilfredo, en el orden de llegada. Algunos días, en

⁴⁰ Un “departamento” es el equivalente gubernamental de El Salvador a una provincia o estado.

⁴¹ Como las trabajadoras a domicilio fueron contratadas previamente por Konffetty para realizar trabajos de bordado en las prendas suministradas a VLF, actualmente están contratadas por RHLA para hacer el mismo trabajo para Konffetty en las mismas condiciones y bajo la misma supervisión, y dado que las dos compañías tienen un control significativamente traslapado, las dos compañías se mencionan conjuntamente en este informe como Konffetty y RHLA. Las relaciones entre VLF, Konffetty y RHLA se discuten, *supra*, en 8-9.

algunos de los lugares de reunión, algunas trabajadoras llegan a reunirse con Jenny y Wilfredo a la hora designada por la mañana y otras trabajadoras llegan para reunirse con Jenny y Wilfredo en el mismo lugar en la tarde.

Después de que la representante de Konffetty-RHLA, Jenny, inspecciona su bordado completado, cada una de las trabajadoras se reúne nuevamente con Jenny para recibir nuevas tareas de bordado, junto con la tela y el hilo con el que se realizará este trabajo (aunque, como se explica más adelante, la cantidad de hilo provisto es a veces insuficiente para completar la tarea).

Una trabajadora a domicilio describió el sistema de entrega, inspección, pago y distribución de bordados de Konffetty y RHLA de la siguiente manera:

“Nos presentamos y esperamos a que Jenny nos llame, en orden de llegada. Primero, entregamos el trabajo terminado. Ella lo revisa y luego, después de que termina de revisar todo el trabajo recibido, Willy comienza a pagar y ella reparte el nuevo trabajo. Así es como ha funcionado siempre.”

Las estimaciones de las trabajadoras sobre el número de trabajadoras a domicilio que envían el bordado completado y que reciben el pago por dicho trabajo y las nuevas asignaciones de bordado de los representantes de Konffetty y RHLA han variado con el tiempo. Las trabajadoras informan que los lugares de reunión y los horarios en que se distribuye, recolecta y paga el trabajo han cambiado en algunas ocasiones y que la cantidad de trabajadoras que se reunieron con los representantes de la compañía en cada lugar también ha cambiado. Sin embargo, las estimaciones de las trabajadoras indican que, desde 2016, hasta 300 trabajadoras a domicilio pudieron haber realizado trabajos de bordado para Konffetty y RHLA en las prendas suministradas a VLF.

Desde la primera vez que comenzaron a recibir trabajos de bordado hasta el presente, las trabajadoras han comprendido que el bordado que realizan es exclusivamente para el adorno de prendas producidas por Konffetty. Las trabajadoras a domicilio describieron y mostraron los ejemplos a WRC del trabajo de bordado que realizaron. Estos incluyen diseños con logotipos universitarios y mascotas (consulte las Figuras 1-3) así como muchas otras imágenes (consulte, por ejemplo, la Figura 4) que son coherentes con las que aparecen en las prendas que se venden en la página web de VLF.⁴²

B. Violaciones de las leyes salvadoreñas y a los códigos de conducta universitarios

1. Términos de empleo

a. Clasificación errónea del estatus laboral de las trabajadoras a domicilio

⁴² Por ejemplo, compare la Figura 1 con Vive la Fete, “TCU Jumper and Blouse,” <https://www.vivelaquete.com/products/tcu-jumper-blouse-ntcu01jbl>; y la Figura 2 con Vive la Fete, “Auburn Embroidered Girl’s Knit Top,” <https://www.vivelaquete.com/collections/collegiate/products/auburn-embroidered-girls-knit-top-nau02aetg>.

i. *Hallazgos*

La investigación del WRC encontró que Konffetty y su subcontratista laboral, RHLA, han intentado deliberadamente evitar las obligaciones con las trabajadoras a domicilio establecidas por de la ley salvadoreña, lo que según discutido incluye como requisitos pagarles a los trabajadores a domicilio el salario mínimo legal e inscribirlos y hacer contribuciones para los trabajadores a domicilio en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y los sistemas de pensiones del país. Konffetty y RHLA han hecho esto, en parte, clasificando erróneamente a las trabajadoras a domicilio como “proveedores de servicios mercantiles” (es decir, contratistas independientes) en lugar de empleados. Sin embargo, como se explica a continuación, bajo la ley salvadoreña, como en el sistema de legislación laboral en los Estados Unidos, simplemente firmar un contrato con un trabajador que pretende establecer una relación de contratista independiente no permite que una empresa evite sus responsabilidades legales cuando, en realidad, la naturaleza de la relación es de empleador a empleado.

Las trabajadoras a domicilio informaron que, antes del 2016, al comenzar a realizar trabajos de bordado para Konffetty, tenían que firmar contratos escritos con esta empresa. A partir del 2016, las trabajadoras a domicilio debían firmar nuevos contratos con el subcontratista de trabajo de Konffetty, RHLA. En ambos casos, estos contratos indicaron que la relación entre el trabajador a domicilio y Konffetty o RHLA era un “contrato mercantil para proveer servicios” en lugar de una relación laboral.

Sin embargo, conforme al Código de Trabajo de la Republica de El Salvador, al igual que las leyes laborales de EE. UU., el hecho de que exista o no una relación empleado-empleador entre un trabajador y una empresa no depende del título formal dado a la relación, sino de las condiciones reales de la situación del trabajador con respecto a la empresa. En El Salvador, este principio se conoce como la “primacía de la realidad” y se reconoce en el Código de Trabajo de la Republica de El Salvador, que establece que “*Se presume la existencia del contrato individual de trabajo*, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra más de dos días consecutivos.”⁴³ (énfasis agregado). En el caso de las trabajadoras a domicilio que hacen bordados para Konffetty y RHLA, entrevistadas por el WRC, en su mayoría, han bordado para estas compañías durante *más de cinco años*, por lo que, de acuerdo a la ley, se debe suponer una relación laboral.

El Código de Trabajo de la Republica de El Salvador también deja en claro que el factor decisivo para encontrar una relación laboral en un contrato entre una persona y una empresa es el estatus de la persona como trabajador que proporciona trabajo a cambio de un pago, y no cómo se describa formalmente la relación. La ley establece:

“Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien recibe y remunera, patrono o empleador. No se pierde su naturaleza el contrato de trabajo [...] en consecuencia les son aplicables todos ellos las normas de este Código siempre que una de las partes tenga las características de trabajador.”⁴⁴

⁴³ Código del Trabajo de La Republica de El Salvador, Artículo 20.

⁴⁴ Id., Artículo 17 (2).

Este tipo de relación es evidente en los tratos entre las trabajadoras a domicilio y Konffetty y RHLA, ya que las trabajadoras a domicilio realizan el acto de bordar la tela y estas empresas reciben la tela bordada y proporcionan una remuneración.

El WRC consultó con un profesor salvadoreño de derecho laboral que también ejerce como abogado en representación de empleadores en El Salvador. Observó que, basándose en la evidencia reunida por el WRC, las trabajadoras a domicilio que bordan para Konffetty y RHLA poseen todas las “características de ... trabajador(es)” que, según la ley salvadoreña, establece una relación empleado-empendedor. Éstas incluyen:

- Las trabajadoras a domicilio proporcionan únicamente su trabajo, en lugar de algún servicio comercial o profesional a Konffetty y RHLA;
- Las trabajadoras a domicilio reciben un pago a precio fijo establecido por Konffetty y RHLA, en lugar de estar sujeto a negociación con las trabajadoras a domicilio;
- Las trabajadoras a domicilio dependen económicamente de Konffetty y RHLA para su subsistencia;
- Las trabajadoras a domicilio siguen las instrucciones establecidas por Konffetty y RHLA con respecto al trabajo que realizan y la fecha en que deben completarlo; y
- Los diseños y materiales proporcionados a las trabajadoras a domicilio no pertenecen, en ningún momento, a las trabajadoras a domicilio, sino a Konffetty.

Como resultado, el experto legal concluyó, conforme a la ley salvadoreña, que las trabajadoras a domicilio de Konffetty y RHLA deben ser consideradas como empleadas y se les deben todas las protecciones de la ley por sus condiciones de trabajo.⁴⁵

Además, el experto legal afirmó que el intento de Konffetty y RHLA de ocultar esta relación laboral con las trabajadoras a domicilio y, por lo tanto, evitar sus obligaciones con estas trabajadoras bajo las leyes laborales, de seguro social y de pensiones de El Salvador, haciendo uso del llamado “contrato mercantil para la provisión de servicios” constituye una forma de fraude que viola al Código de Trabajo de la Republica de El Salvador. Por extensión, esta práctica también representaría una violación a los códigos de conducta universitarios que requieren que Konffetty y su subcontratista, RHLA, cumplan con las leyes de El Salvador.⁴⁶

ii. Recomendaciones de acciones correctivas

El WRC recomienda que, para garantizar el cumplimiento de las leyes salvadoreñas y los códigos de conducta universitarios, VLF exija a Konffetty y RHLA que emitan contratos individuales a las trabajadoras a domicilio que aclaren que la relación entre las partes es de

⁴⁵ Carta de opinión legal, 5 de julio de 2018 (copia en archivo en WRC).

⁴⁶ IMG College Licensing, Special Agreement Regarding Workplace Codes of Conduct, *supra*, n. 15, Anexo I § II.

empleador a empleado y que reconozca las obligaciones de la empresa como empleadora de trabajadoras a domicilio bajo la Constitución y el Código de Trabajo de El Salvador.

iii. Respuesta del propietario de la marca y el estado actual

VLF ha afirmado que, dado el lenguaje formal en los contratos firmados por las trabajadoras a domicilio con Konffetty y RHLA, estas trabajadoras no son ni nunca han sido empleadas de Konffetty o RHLA, sino que son “proveedoras de servicios mercantiles.” Como resultado, VLF afirma que las trabajadoras a domicilio que hacen sus productos universitarios no tienen derecho a ninguna de las protecciones otorgadas a trabajadores bajo la ley salvadoreña.

La posición declarada por VLF es que, como resultado de este lenguaje en los contratos de las trabajadoras a domicilio, ni Konffetty ni el subcontratista de trabajo de Konffetty, RHLA, están obligados a pagar a las trabajadoras a domicilio un salario mínimo legal. Además, VLF afirma, basándose en este razonamiento, que ni Konffetty ni RHLA tienen o tenían ninguna obligación de inscribir o pagar contribuciones para las trabajadoras a domicilio en los sistemas salvadoreños de seguridad social y de pensiones o de registrar a las trabajadoras a domicilio con el Ministerio de Trabajo del país.

Por las razones discutidas anteriormente, la posición de VLF no es consistente con la ley laboral salvadoreña, la cual establece que la existencia de una relación laboral se establece por hechos reales de la situación de las trabajadoras con respecto a la compañía y no por como se defina formalmente la relación en un contrato. Como ya se discutió (y es más evidente a partir del trato a estas trabajadoras por Konffetty y RHLA que se detalla en el resto de este informe), la naturaleza real y legal de esta relación es de empleados con su empleador y no una de contratistas independientes de una empresa separada.

VLF continúa afirmando que las trabajadoras a domicilio no son empleadas bajo la ley salvadoreña y, por lo tanto, que las protecciones de las leyes laborales del país no se aplican a estas trabajadoras. Como se ha señalado, el WRC recomienda que a las trabajadoras a domicilio les sean emitidos contratos que reconozcan su papel real como empleadas de Konffetty y RHLA.

b. Falta de suministro de materiales y equipo de trabajo

i. Hallazgos

El Código de Trabajo de El Salvador requiere específicamente que un empleador de trabajadores a domicilio “proporcione los materiales y las herramientas para el trabajo [para el cual los trabajadores a domicilio son contratados]”.⁴⁷ Las trabajadoras que realizan bordados para Konffetty-RHLA reportan que, cuando se les asigna su trabajo de bordado, la representante de Konffetty-RHLA, Jenny, también les da hilo de bordar y patrones para las piezas que les asigna.

Sin embargo, las trabajadoras a domicilio declararon que, en algunas ocasiones, la representante de Konffetty-RHLA, Jenny, no proporciona cantidades suficientes de hilos o copias de los

⁴⁷ Código del Trabajo de El Salvador, artículo 73 (b).

patrones necesarios para completar estas tareas. Además, las trabajadoras le dijeron al WRC que Konffetty-RHLA rara vez les brinda las herramientas que necesitan para hacer este trabajo, como tijeras o agujas.

Las trabajadoras declararon lo siguiente con respecto a la falla de Konffetty-RHLA de no proporcionarles las herramientas necesarias y los materiales suficientes para completar sus tareas de bordado:

- “A veces, el ... hilo de bordar que se proporciona no es suficiente para completar los diseños [que la trabajadora tiene asignados de bordar]. . . . Si miro el diseño y sé que necesitare más hilo, le pregunto a Jenny si puede darme un poco más de hilo[,] ... [pero generalmente] ella dice que no puede darme nada de hilo extra.”
- “La compañía no nos proporciona agujas ni tijeras, [así que] tenemos que comprar estas cosas con nuestro propio dinero.”
- “Jenny solo proporciona el hilo y los insertos de tela [en los que bordan las trabajadoras] ... [y] una copia del patrón para todo el grupo [de trabajadoras a domicilio en un lugar de reunión determinado] y tenemos que llevarlo [el patrón] para hacer una fotocopia sin que ella sepa lo que estamos haciendo porque ella ... nos ha dicho que no está permitido que hagamos copias.”
- “[Jenny] solo nos da una copia [del diseño] para todo el grupo [de trabajadoras a domicilio en un lugar determinado] y tenemos que hacer [más] copias [de eso] ...”
- “A veces [Jenny] se enojaba porque no tenía todas las [tareas] terminadas. No las había terminado porque no tenía suficiente hilo de bordar y pedía más. ... [Jenny] me decía que no tenía más [hilo] y debía encontrar la forma de cómo hacerlo ... con hilo [que tenía] de otros proyectos [de bordado]. Al principio no decía nada y algunas veces lloraba.”

El incumplimiento de Konffetty-RHLA de proporcionar a las trabajadoras a domicilio materiales y herramientas suficientes para realizar el trabajo que la empresa asigna viola a la ley salvadoreña y, por lo tanto, los códigos de conducta universitarios.

ii. Recomendaciones de acciones correctivas

El WRC recomienda que VLF requiera que Konffetty-RHLA proporcione a las trabajadoras a domicilio:

- Materiales suficientes (tela e hilo) y las herramientas (copias de patrones, agujas y tijeras) necesarias para completar el trabajo que se les asigna; y
- Compensación por los gastos de desembolso que hayan incurrido por materiales y herramientas como resultado de la falta de Konffetty-RHLA de proporcionarles de

manera consistente y adecuada a las trabajadoras.⁴⁸

iii. Respuesta de de la marca y estado actual

Como se comentó, VLF ha afirmado en general que las trabajadoras a domicilio que fabrican sus productos con la marca universitaria y otros productos no son empleadas de su proveedor Konffetty ni del subcontratista de Konffetty, RHLA, (o de cualquier otra compañía), y por lo tanto no se les debe ninguna de las protecciones brindadas a los trabajadores amparados por la ley salvadoreña. El WRC concluyó que esta afirmación es fraudulenta y legalmente incorrecta, que las trabajadoras a domicilio son empleadas de Konffetty-RHLA y que tanto la ley salvadoreña como los códigos de conducta universitarios requieren que sus condiciones de trabajo cumplan con la ley salvadoreña, incluso con respecto a la provisión de materiales y herramientas de trabajo.

En respuesta a los hallazgos del WRC, VLF informó que Konffetty comenzaría a tomar medidas para garantizar que se entregue a las trabajadoras a domicilio suficientes materiales y equipos, incluyendo auditorías periódicas no anunciadas en los lugares de reunión donde se les asigna el trabajo de bordado para revisar los materiales que están siendo distribuidos por la representante de Konffetty-RHLA. Las trabajadoras entrevistadas por el WRC luego de que se asumieron estos compromisos reportaron mejoras con respecto a la provisión de materiales y herramientas, incluidas agujas y tijeras que no se les habían suministrado previamente. El WRC recomienda que se mantengan estas mejoras para que a cada trabajadora a domicilio se le proporcione suficiente hilo, agujas, tijeras y copias de los patrones necesarios para completar sus respectivas tareas de bordado y que Konffetty-RHLA reembolse a las trabajadoras los gastos anteriores que salieron de sus bolsillos, a lo cual incurrieron como resultado de un incumplimiento previo.

2. Salarios y horas

a. Falta de pagar el salario mínimo legal

i. Hallazgos

Como se mencionó anteriormente, la Constitución y el Código de Trabajo de El Salvador requieren que los trabajadores a domicilio reciban un salario no inferior al salario mínimo legal aplicable a otros trabajadores en el sector industrial en el que trabajan los trabajadores a domicilio.⁴⁹ El salario mínimo actual para los trabajadores de la industria textil y de la

⁴⁸ El Código de Trabajo de El Salvador establece que el plazo de entrega para los reclamos de los trabajadores por costos incurridos es de 60 días, pero se suspende cuando se presenta un reclamo de pago con el empleador. Código del Trabajo, Artículos 611 y 618. En el caso de la compensación que Konffetty-RHLA le debe a las trabajadoras a domicilio por no proporcionar los materiales y herramientas suficientes, el período relevante por el cual debe pagarse la compensación comenzó 60 días antes de que el WRC informara por primera vez a Konffetty-RHLA de esta violación y terminará cuando Konffetty-RHLA proporcione consistentemente a las trabajadoras a domicilio con herramientas y materiales suficientes. Como el WRC informó por primera vez a Konffetty-RHLA de esta violación el 16 de agosto de 2017, el período pertinente para la compensación comenzó el 17 de junio del 2017 y se extiende hasta la fecha actual.

⁴⁹ Constitución de El Salvador, artículo 41; también, Corte Suprema de Justicia de El Salvador, Sala de lo Constitucional, Expediente Número 49-2015, *supra*, n. 31.

confección en El Salvador es de \$ 9.84 por día, lo que equivale a un salario por hora de \$ 1.23 por hora.⁵⁰

Como se señaló anteriormente, a las trabajadoras a domicilio empleadas por Konffetty-RHLA se les paga de acuerdo con las tarifas por pieza, es decir, en montos que se pagan a cada trabajadora individual por cada pieza de bordado que completa. Por ejemplo, las trabajadoras informaron que les pagaron \$2.00 por pieza de bordado de un logotipo de la Universidad de Georgia con la letra “G” y una imagen de un bulldog (Figura 3) y \$2.75 para bordar una pieza con dos tigres de la Universidad de Auburn (Figura 2). Estas tarifas por pieza para el trabajo de bordado parecen estar dentro del rango general de las que se pagan a otras trabajadoras a domicilio en la misma área geográfica, según una encuesta de 80 trabajadores a domicilio en el departamento de Cuscatlán, que trabajaban para varios empleadores, que fue publicado en 2015 por el grupo de derechos de las mujeres, Mujeres Transformando.⁵¹

El cumplimiento con las leyes de salario mínimo requiere, por supuesto, que el empleador considere no solo el precio que paga a un trabajador por completar una pieza en particular, sino también la cantidad de tiempo requerido para que el trabajador la complete. Por lo tanto, los empleadores que utilizan un sistema de tarifa por pieza deben establecer la cantidad pagada por pieza a un nivel que le permita al trabajador ganar una tarifa por hora equivalente al salario mínimo legal en la cantidad de tiempo requerido para completar la pieza.⁵² Por ejemplo, como el salario mínimo actual en El Salvador es de \$1.23 por hora, para cumplir con la ley, se requiere que el empleador pague al menos \$2.46 por una pieza que requiera dos horas para que una trabajadora a domicilio la complete ($\$1.23 \times 2$) y por lo menos \$3.69 por una pieza que requiera tres horas para que una trabajadora a domicilio la complete ($\$1.23 \times 3$).

Teniendo en cuenta el tiempo requerido para que las trabajadoras completen las piezas respectivas de bordado, casi todas las tasas por piezas que las trabajadoras a domicilio reportaron haber recibido de Konffetty-RHLA por su bordado fueron mas bajas, a menudo de manera drástica, que las sumas requeridas para cumplir con el pago del salario mínimo legal.

El WRC recopiló testimonios individuales específicos de las trabajadoras con respecto a las cantidades que les pagó Konffetty-RHLA por completar piezas de bordado específicas y el número de horas requeridas para que cada trabajadora completara la respectiva pieza.

El WRC reunió 78 ejemplos específicos de trabajo asignado ya completado, incluida la cantidad pagada por pieza, la cantidad de horas requeridas para completar la pieza y las tasas salariales por hora resultantes. Estos ejemplos se muestran en el gráfico a continuación y en la tabla de la

⁵⁰ Gobierno de El Salvador, Decreto Ejecutivo Numero 8, Diario Oficial 240, Tomo 417: Tarifa de Salario Mínimo para las Personas Trabajadoras de Maquila Textil y Confección (22 de diciembre de 2017), <http://www.mtps.gob.sv/avisos/salario-minimo-2018/>.

⁵¹ Mujeres Transformando, Hecho a Mano: bordadoras a domicilio, un análisis desde la economía feminista (enero de 2015) a 28 citando un rango de \$1.25 a \$3.50 como tasa por piezas para trabajos de bordado como se informó en una encuesta de 80 trabajadoras a domicilio en el departamento de Cuscatlán.

⁵² Véase, por ejemplo, el Código de Trabajo, Artículos 122 (“El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código”) y 147 (“En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio para el patrono asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo.”)

página siguiente (Ver Gráfico 1 y Tabla 1). En 75 de estos 78 casos (96% de los casos), el salario por hora representado por la cantidad pagada a la trabajadora a domicilio por el tiempo requerido para completar la pieza está por debajo del mínimo legal de \$1.23 por hora.

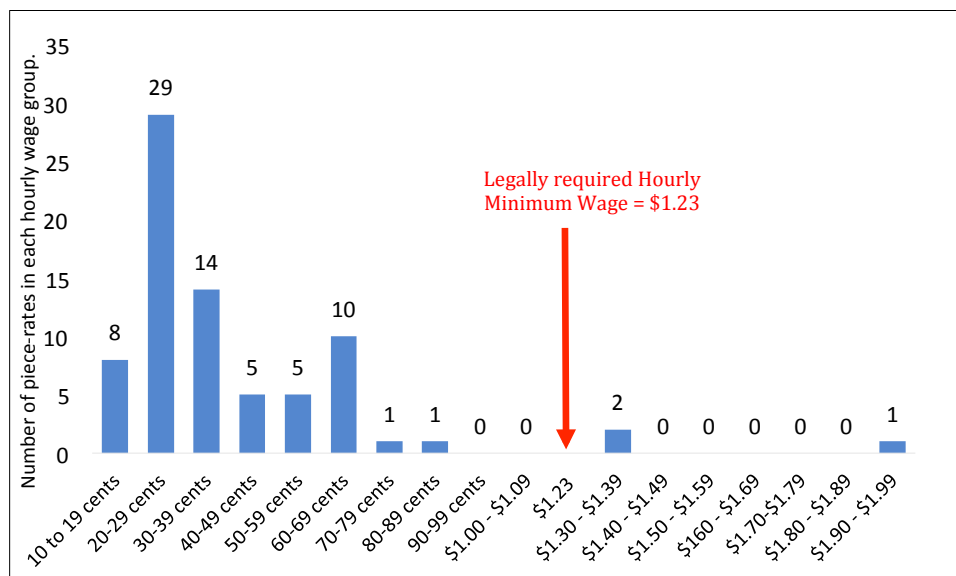


Gráfico 1: Salario por hora basado en la tasa por pieza y horas requeridas para completarla

Como se puede ver, solo en tres de estos 78 ejemplos, la tarifa por pieza fue suficiente para generar salarios por hora que cumplan con el mínimo legal de \$1.23 por hora (ver la Tabla 1: Ejemplos 2, 21 y 29). En la mayoría de los casos, las tarifas por pieza fueron tan bajas que la tarifa por hora resultante representa menos del 25% del salario mínimo legal (\$.30 por hora o menos) (ver la Tabla 1: Ejemplos 1, 5, 8-12, 17 - 18, 20, 24, 33, 37-38, 41-44, 51-61, 54, 64, 67-71, 74-78).

Example	Piece rate paid	Number of hours to complete	Hourly rate	Example	Piece rate paid	Number of hours to complete	Hourly rate
1	\$1.25	9	\$0.14	40	\$2.00	4	\$0.50
2	\$1.30	1	\$1.30	41	\$2.20	8	\$0.28
3	\$1.45	4.5	\$0.32	42	\$2.25	8	\$0.28
4	\$1.50	2	\$0.75	43	\$2.25	8	\$0.28
5	\$1.50	10	\$0.15	44	\$2.25	10	\$0.23
6	\$1.60	3	\$0.53	45	\$2.25	6	\$0.38
7	\$1.60	2	\$0.80	46	\$2.25	5	\$0.45
8	\$1.60	15	\$0.11	47	\$2.27	6	\$0.38
9	\$1.60	8	\$0.20	48	\$2.27	6	\$0.38
10	\$1.70	8	\$0.21	49	\$2.35	7	\$0.34
11	\$1.70	7	\$0.24	50	\$2.40	7	\$0.34
12	\$1.75	7	\$0.25	51	\$2.40	10	\$0.24
13	\$1.80	4	\$0.45	52	\$2.40	10	\$0.24
14	\$1.80	3	\$0.60	53	\$2.40	16	\$0.15
15	\$1.80	5	\$0.36	54	\$2.40	16	\$0.15
16	\$1.80	5	\$0.36	55	\$2.40	12	\$0.20
17	\$1.80	8	\$0.23	56	\$2.40	8	\$0.30
18	\$1.80	8	\$0.23	57	\$2.45	12	\$0.20
19	\$1.80	3.5	\$0.51	58	\$2.45	12	\$0.20
20	\$1.90	8	\$0.24	59	\$2.50	10	\$0.25
21	\$1.90	1	\$1.90	60	\$2.50	12	\$0.21
22	\$1.90	3	\$0.63	61	\$2.50	20	\$0.13
23	\$1.90	6	\$0.32	62	\$2.50	6	\$0.42
24	\$2.00	9	\$0.22	63	\$2.50	4	\$0.63
25	\$2.00	3	\$0.67	64	\$2.50	19	\$0.13
26	\$2.00	3	\$0.67	65	\$2.50	8	\$0.31
27	\$2.00	3	\$0.67	66	\$2.75	6	\$0.46
28	\$2.00	2.5	\$0.80	67	\$2.80	10	\$0.28
29	\$2.00	1.5	\$1.33	68	\$2.80	10	\$0.28
30	\$2.00	6	\$0.33	69	\$2.80	14	\$0.20
31	\$2.00	3	\$0.67	70	\$2.95	10	\$0.30
32	\$2.00	4	\$0.50	71	\$2.95	12	\$0.25
33	\$2.00	8	\$0.25	72	\$3.00	5	\$0.60
34	\$2.00	6	\$0.33	73	\$3.00	5	\$0.60
35	\$2.00	4	\$0.50	74	\$3.00	25	\$0.12
36	\$2.00	3	\$0.67	75	\$3.00	12	\$0.25
37	\$2.00	10	\$0.20	76	\$3.00	16	\$0.19
38	\$2.00	8	\$0.25	77	\$3.50	13	\$0.27
39	\$2.00	5	\$0.40	78	\$3.50	16	\$0.22

Tabla 1: Tasas por pieza, horas requeridas para completar y tasas de salario por hora

Como se puede ver en el gráfico y la tabla anterior, el número de horas requeridas para completar las piezas varió, incluso, en algunos casos, donde las tasas por piezas pagadas fueron las mismas, lo que refleja la imprecisión en el ajuste de Konffetty de las tasas establecidas por cada pieza, las variaciones en la velocidad de las trabajadoras o una combinación de ambos factores. En general, la tarifa por hora promedio generada por los datos recopilados de las trabajadoras fue de \$0.41 por hora, un tercio del salario mínimo legal aplicable.

Con el fin de triangular estos hallazgos de la tasa de salario (por ejemplo, validar los datos mediante el uso de una metodología alternativa), el WRC también midió la tasa de salario por hora que recibieron las trabajadoras a domicilio entrevistándolas sobre sus horarios de trabajo diarios, calculando el número promedio de horas que informó cada trabajadora que invierte cada semana trabajando para Konffetty-RHLA y comparando esta cifra con la cantidad semanal promedio de pago que las trabajadoras a domicilio informaron recibir. Como se analiza a continuación, estos cálculos produjeron otra medida de la tasa salarial promedio por hora de las trabajadoras a domicilio, una que fue bastante consistente con el salario por hora promedio al que llegó el WRC a partir de los datos relativos a las tasas por pieza que recibieron las trabajadoras a domicilio y la cantidad de horas que trabajaron para completar piezas específicas de bordado.

Debido a la necesidad económica, las tasas de pago extremadamente bajas proporcionadas por Konffetty-RHLA y la escasez de alternativas mejor pagadas en las áreas rurales donde viven, muchas trabajadoras a domicilio informaron que pasaban largas horas cada semana haciendo bordados para las empresas. En promedio, las trabajadoras a domicilio a las que entrevistó el WRC informaron que pasaron 70 horas por semana bordando para Konffetty-RHLA.

No es sorprendente que, dado que las trabajadoras a domicilio deben equilibrar el tiempo que pasan haciendo bordados en sus hogares con sus responsabilidades domésticas, el número de horas diarias y de trabajo informadas varió significativamente entre las diferentes trabajadoras a domicilio que entrevistó el WRC. Sin embargo, ninguna de las trabajadoras a domicilio entrevistadas informó haber pasado menos de 40 horas a la semana haciendo este trabajo. Estas cifras fueron, en general, consistentes con las horas de trabajo reportadas por otros trabajadores a domicilio en la misma región de El Salvador, la mayoría de los cuales, según el estudio de Mujeres Transformando de 2015, reportaron trabajar 10 o más horas por día.⁵³

Al comparar el número promedio de horas que cada trabajadora a domicilio de Konffetty-RHLA, que se entrevistó informó que gasto realizando bordados cada semana con el salario promedio semanal que las trabajadoras a domicilio informaron que recibían de Konffetty-RHLA por las piezas de bordado que completaban y devolvían, se obtiene una tasa salarial promedio para las trabajadoras a domicilio de \$ 0.45 por hora - solo el 37% del mínimo legal de \$ 1.23 por hora.

Significativamente, esta tarifa por hora está dentro del 10% de la tarifa por hora promedio resultante de la comparación de las tarifas por pieza que las trabajadoras a domicilio reportaron haber recibido por piezas específicas de bordado con el número respectivo de horas que las trabajadoras a domicilio indicaron que tenían que trabajar para completar esas piezas. La consistencia general de las cifras que resultan de los dos conjuntos de datos para medir el tiempo de trabajo de las trabajadoras a domicilio y la compensación sugiere que \$ 0.45 es una estimación bastante precisa de la tasa salarial promedio por hora que las trabajadoras a domicilio son y han sido pagadas por Konffetty-RHLA por bordar productos para VLF.⁵⁴

⁵³ Hecho a mano, *supra*, n. 51 en 32.

⁵⁴ Dado que la ley salvadoreña establece la obligación de pagar un salario mínimo en relación a los períodos de tiempo trabajado por el empleado (por mes, semana, etc.), el WRC considera que el testimonio de las trabajadoras a domicilio en cuanto al salario que reciben por trabajar un número dado de horas por semana proporciona una base más apropiada para calcular su salario promedio por hora que el testimonio de las trabajadoras sobre el salario que reciben por completar piezas específicas de bordado.

Como se señaló, las trabajadoras a domicilio explicaron al WRC que realizaron este trabajo de bordado a pesar de los salarios extremadamente bajos que paga Konffetty-RHLA debido a la falta de oportunidades mejor pagadas en las áreas rurales donde viven, especialmente oportunidades que les permitan permanecer en casa con sus familias y evitar tener que desplazarse a un trabajo en la ciudad y alternar el trabajo remunerado con el desempeño de las responsabilidades domésticas.⁵⁵ De hecho, el salario promedio reportado por las trabajadoras a domicilio que bordan para Konffetty fue más que el doble del salario promedio reportado por las trabajadoras a domicilio generalmente, en la misma área geográfica, según un estudio de 2015 realizado por Mujeres Transformando.⁵⁶

Sin embargo, ni el hecho de que hacer el trabajo a domicilio tenga ciertas ventajas para las trabajadoras, ni el hecho de que Konffetty-RHLA pueda estar pagando a sus trabajadoras a domicilio significativamente más, en promedio, que otros empleadores salvadoreños obvian la obligación de Konffetty-RHLA de compensar a sus trabajadoras tarifas que cumplan con el salario mínimo legalmente establecido. Además, el hecho de que *algunas* trabajadoras a domicilio puedan alcanzar tasas salariales por hora que, según las tasas por pieza que reportan haber recibido como parte de su trabajo de bordado y la cantidad de horas que indican que se requieren para completar estas tareas son significativamente más altas que las tasas del salario que otras trabajadoras a domicilio reciben (y, viceversa, que algunas trabajadoras reportan tasas salariales que son significativamente más bajas que el promedio), no debería opacar la realidad general de que a *todas* las trabajadoras a domicilio entrevistadas por el WRC se les pagaba a tasas inferiores al mínimo legal.

Es inevitable que, en cualquier grupo, algunos trabajadores, por diversas razones, puedan completar una tarea determinada más rápido que otros. Los sistemas de tarifa por pieza están destinados, en parte, a proporcionar incentivos a los empleados más capaces para que trabajen lo más rápido posible. Sin embargo, el propósito de las leyes de salario mínimo es garantizar que todos los trabajadores empleados por empresas en un sector industrial o jurisdicción geográfica determinada reciban un pago por su tiempo y mano de obra, sin importar la lentitud o rapidez con que se realicen, que al menos sea equivalente al salario mínimo. Un empleador con una grupo de trabajadores, de los cuales algunos trabajan más lento que otros, tiene la opción de proporcionar a sus trabajadores más lentos capacitación o incentivos adicionales o, de conformidad con los requisitos legales y contractuales, optar por dejar de emplearlos.

Sin embargo, un empleador no tiene la opción de simplemente pagar a sus trabajadores más lentos, y mucho menos a *todos* sus trabajadores (como ha hecho Konffetty-RHLA), tasas

⁵⁵ Por ejemplo, una trabajadora a domicilio informó que el otro trabajo textil pagado disponible para hacer en su hogar (deshilado de tela, un tipo de artesanía en que la tela está decorada mediante la eliminación de hilos conforme a un patrón) le proporcionó aproximadamente los mismos ingresos que el trabajo de bordado con Konffetty - \$2.50 por seis horas de trabajo.

⁵⁶ “Hecho a mano”, supra, n. 51 a los 27 (citando un salario mensual promedio para 80 trabajadoras a domicilio encuestadas en el departamento de Cuscatlán de \$58). El salario mensual promedio reportado por las trabajadoras a domicilio que trabajan para Konffetty-RHLA es de \$136. Sin embargo, el salario mensual promedio reportado por las trabajadoras a domicilio de Konffetty-RHLA fue aún menor que el salario mensual máximo reportado por las trabajadoras a domicilio en el mismo estudio, que fue de \$163.

salariales por debajo del mínimo legal. El WRC encuentra que la práctica prolongada de Konffetty-RHLA de pagar a las trabajadoras a domicilio por el bordado a tarifas que dan como resultado salarios muy inferiores al mínimo legal constituye una grave violación por parte del empleador a la ley salvadoreña y, por extensión, una grave violación por parte de la marca, VLF, a los códigos de conducta universitarios.

ii. Recomendaciones de Acción Correctiva

Para garantizar el cumplimiento con la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios, el WRC recomienda que:

- VLF requiera que Konffetty y RHLA paguen a todas las trabajadoras a domicilio el salario mínimo legal mediante:
 - La revisión de sus tarifas por pieza del trabajo de bordado de modo que la cantidad pagada por una pieza determinada, cuando se divide por la cantidad de horas requeridas para completarla, incluyendo las ganancias por descanso y preparación, resulte en una tarifa por hora no menor al salario mínimo actual; y
 - El establecimiento, a través de consultas con el WRC y las defensoras de las trabajadoras a domicilio, Mujeres Transformando, un procedimiento para la revisión independiente regular de las tarifas por pieza para garantizar la coherencia con el salario mínimo.⁵⁷
- Que VLF requiera y, si es necesario, ayude a Konffetty-RHLA a compensar a las trabajadoras a domicilio anteriores y actuales por todos los salarios adeudados como resultado de la falta anterior de Konffetty-RHLA de pagar las tarifas por pieza de las trabajadoras a domicilio consistentes con el salario mínimo legal, en consulta con WRC y la defensora de las trabajadoras a domicilio, Mujeres Transformando. Esto incluye:

⁵⁷ Pagar a las trabajadoras a domicilio el salario mínimo legal crea fuertes incentivos para que Konffetty se asegure de que las trabajadoras a domicilio que utiliza estén correctamente dirigidas, equipadas y entrenadas para bordar a un ritmo eficiente. La práctica de Konffetty-RHLA de ignorar su obligación legal de pagarles a las trabajadoras a domicilio el salario mínimo no promueve ningún interés en la eficiencia de las trabajadoras: si una trabajadora necesita cuatro horas para coser una pieza u ocho horas, el costo para Konffetty-RHLA es idéntico. Esta división de los costos laborales unitarios de la eficiencia, combinada con el pago de tarifas por pieza que son demasiado bajas para las trabajadoras con cualquier nivel de habilidad para ganar el salario mínimo legal, ha producido la escala de violaciones que el WRC ha documentado, con las trabajadoras bordando, en muchos casos, por más de 70 horas a la semana por un pago que es una fracción del mínimo legal. Si Konffetty-RHLA pagara a las trabajadoras la tarifa mínima legal por el tiempo trabajado, incluidas las horas extra pagadas a las tasas requeridas por las horas superiores a 44 por semana, la administración de Konffetty-RHLA se vería incentivada a limitar las horas de trabajo, ayudando a las trabajadoras a domicilio a aumentar su eficiencia, a no utilizar trabajadoras a domicilio que carecen de la capacidad de bordar a un ritmo eficiente y a agregar más trabajadoras cuando sea necesario para evitar horas extras excesivas. El aumento de la eficiencia debe moderar los aumentos de los costos laborales requeridos para que la fábrica cumpla con la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios. Sin embargo, dado que, incluso, las trabajadoras a domicilio más rápidas en la mayoría de los casos se pagan actualmente muy por debajo del mínimo legal, el cumplimiento inevitablemente requerirá aumentos sustanciales en los costos laborales.

- Pagar por completo a cada trabajadora a domicilio por estos salarios mal pagados conforme a la ley salvadoreña;⁵⁸
- Desarrollar una lista completa de los trabajadores a domicilio actuales y anteriores que realizan trabajos de bordado para Konffetty-RHLA a quienes se les debe pagar esta compensación; y
- Cooperar en un procedimiento para contactar a las trabajadoras a domicilio actuales y anteriores con respecto a la disponibilidad de dicha compensación y para la distribución de estos fondos.

iii. Respuesta de la marca y estado actual

Como se comentó anteriormente, VLF ha afirmado que, por lo general, las trabajadoras a domicilio que fabrican sus productos con licencia universitaria y otros productos no son empleadas de su proveedor, Konffetty, ni del subcontratista de Konffetty, RHLA (o cualquier otra compañía), y por lo tanto no se les debe ninguna de las protecciones otorgadas a los trabajadores conforme a la ley salvadoreña, incluido el pago del salario mínimo legal. Como también se comentó, el WRC concluyó que esta afirmación es fraudulenta y legalmente incorrecta, que las trabajadoras a domicilio son empleadas de Konffetty-RHLA y que tanto la ley salvadoreña como los códigos de conducta universitarios requieren que sus condiciones de trabajo cumplan con la ley salvadoreña, incluso con respeto al salario mínimo legal. Sin admitir este problema en discusiones con el WRC, VLF, en noviembre de 2017, acordó trabajar con Konffetty-RHLA para abordar los hallazgos del WRC en esta área de la siguiente manera:

(1) Asegurar el pago del salario mínimo

Con respecto a la revisión de las tarifas por pieza que paga a las trabajadoras a domicilio para asegurar que sean consistentes con el salario mínimo legal de El Salvador, VLF indicó que los ingenieros de Konffetty y el personal de bordado interno desarrollarían dichas tarifas por pieza y compartirían una muestra de estas tarifas con el WRC para su revisión. VLF no proporcionó estos índices de piezas de muestra hasta febrero del 2018, cuando envió los ejemplos de nuevas tarifas por pieza para cinco diseños de bordado al WRC, incluyendo detalles del período de tiempo asignado para cada operación en el proceso de bordado a mano de esas piezas.

⁵⁸ El Código de Trabajo de la República de El Salvador establece el estatuto de limitaciones para reclamos de trabajadores por impagos de salario es de 180 días, pero se suspende cuando se presenta un reclamo de pago con el empleador. Ver, Código de Trabajo, Artículos 613 (“Las acciones del trabajador para reclamar el pago de salario, prescribirán en ciento ochenta días, contados a partir de la fecha en que debió efectuarse dicho pago.”) Y 618 (“La prescripción se interrumpe: por interposición de la demanda.”). En el caso del salario adeudado a los trabajadores a domicilio por Konffetty-RHLA por la falta de pago del salario mínimo legal, el período vigente por el cual se debe pagar la compensación comenzó 180 días antes de que el WRC informara por primera vez a Konffetty-RHLA de esta violación y terminará cuando Konffetty-RHLA deje de pagar bajo a las trabajadoras. Como el WRC informó por primera vez a Konffetty-RHLA de esta violación el 16 de agosto de 2017, el período vigente para la compensación comenzó el 17 de febrero de 2017 y por hoy se extiende hasta la fecha actual.

VLF informó al WRC que las tasas de piezas nuevas representaron un aumento del 10% sobre las tasas de piezas existentes que Konffetty-RHLA pagaba a las trabajadoras a domicilio. El WRC consultó las tarifas de piezas nuevas propuestas con las trabajadoras a domicilio para determinar si los períodos de tiempo asignados para las operaciones involucradas en completar las piezas reflejaban la cantidad real de tiempo requerido para realizar estas operaciones y en qué medida las tasas de piezas propuestas, de hecho, representaban una mejora sobre sus tasas de pago existentes.

Las entrevistas con las trabajadoras a domicilio confirmaron que las nuevas tarifas propuestas por las piezas representarían un aumento en la tasa de pago, pero también revelaron que, incluso con este aumento, las tarifas propuestas por piezas aún darían lugar a un salario por hora muy por debajo del mínimo legal. La última evaluación se ve reforzada por el hecho de que VLF describió las nuevas tarifas por pieza como las que representan un aumento del 10% sobre las tarifas actuales pagadas por Konffetty-RHLA, que según el WRC proporcionaron un salario promedio por hora de solo \$ 0.45. Por lo tanto el hecho de aumentar en un 10% estas tarifas por pieza aún proporcionarían un salario de solo \$ 0.50 por hora, solo el 40% del salario mínimo legal de \$ 1.23 por hora.

El WRC informó a VLF que las nuevas tarifas por pieza propuestas por la compañía aún no alcanzaban los requisitos legales del salario mínimo de El Salvador. Para resolver este problema, el WRC propuso, en marzo del 2018, que las empresas contrataran a un mediador independiente aprobado conjuntamente por el WRC, Mujeres Transformando, VLF y Konffetty-RHLA para monitorear las tarifas por pieza pagadas a las trabajadoras a domicilio por el bordado para garantizar que sean suficientes para permitir a las trabajadoras ganar el salario mínimo legal por hora.

Inicialmente y en principio, VLF aceptó la propuesta de WRC de nombrar a un mediador para monitorear las nuevas tarifas por pieza pero, en mayo de 2018, informó al WRC que Konffetty y RHLA no estaban dispuestas a cooperar en dicho proceso.⁵⁹ En la comunicación más reciente de VLF sobre este tema, recibida en junio del 2018, la marca establece que su plan actual para abordar este problema es que Konffetty-RHLA dejará de asignar trabajo de bordado a las trabajadoras a domicilio,⁶⁰ en efecto amenazando con privar a las trabajadoras a domicilio de sus medios de subsistencia y castigándolas por haber tratado, con el WRC, el tema de la falta de pago del salario mínimo por parte de Konffetty.

(2) Compensación por la falta previa de pagar el salario mínimo

Con respecto al pago de la compensación por el pago insuficiente de salarios, VLF ofreció a Konffetty-RHLA realizar un pago único a las trabajadoras a domicilio equivalente al 10% de sus ganancias en año anterior. El WRC informó a VLF que la cantidad que VLF propuso para Konffetty-RHLA estaba muy por debajo de lo que se les debe a las trabajadoras en salarios no pagados.

⁵⁹ Sandler, Travis y Rosenberg (17 de mayo de 2018), *supra*, n. 5.

⁶⁰ Sandler, Travis y Rosenberg, (13 de junio de 2018), , n. 4.

Por ejemplo, el WRC revisó una declaración de ingresos de fin de año presentada por RHLA para una de las trabajadoras a domicilio, que mostró que a esta trabajadora se le pagó un total de \$439 en el año anterior. Si RHLA y Konfetty le fueran a pagar a la trabajadora el 10% de esta cantidad, ella recibiría un poco menos de \$44.

El WRC ha calculado que el monto promedio adeudado a cada trabajadora a domicilio, solo por la falta de pago del salario mínimo, es de \$ 4,150.⁶¹ Por lo tanto, el monto que VLF propuso a las trabajadoras a domicilio como compensación representó un poco más del uno por ciento (1%) del monto que el WRC calcula se le debe realmente a cada trabajadora, en promedio, por las violaciones del salario mínimo.

En consecuencia, el WRC informó a VLF que esta oferta no representaba un remedio adecuado a la infracción citada. En mayo del 2018, VLF informó al WRC que Konfetty y RHLA no estaban dispuestas a cooperar en proporcionar compensación a las trabajadoras por los pagos insuficientes que habían hecho.⁶²

b. Incumplimiento con el pago de horas extras requerido por la ley

i. Hallazgos

El Código de Trabajo de la República de El Salvador requiere que todas las horas trabajadas por los empleados que sean adicionales a las ocho horas en un solo día o 44 horas en una sola semana se compensen con el doble de la tasa de pago ordinaria de los empleados.⁶³ Como la tasa de salario mínimo en el sector de la confección en el horario de trabajo regular de El Salvador es de \$1.23 por hora, el salario que se debe pagar legalmente a los empleados en el sector de la confección por las horas extras es de \$2.46 por hora.

Como se ha discutido, la Constitución de El Salvador establece explícitamente que los trabajadores a domicilio deben gozar de derechos análogos a los que disfrutaban los trabajadores en situación similar que están empleados fuera del hogar.⁶⁴ Además, como se señaló anteriormente, el Código de Trabajo establece que los trabajadores a domicilio deben recibir un pago no menor al salario mínimo legal pagado a otros trabajadores del sector de la confección. Como resultado, al igual que los empleadores de EE. UU. que usan trabajadores a domicilio (en aquellas industrias donde el trabajo a domicilio está legalmente permitidas en los EE.UU.),⁶⁵ los empleadores en El Salvador deben pagar a los trabajadores a domicilio la tarifa requerida para todas las horas extras, que en El Salvador son todas las horas de trabajo más allá de ocho horas en un solo día o 44 horas en una sola semana.⁶⁶

⁶¹ $(\$1.23 \text{ salario mínimo por hora} - 0.45 \text{ promedio del salario por hora reportado}) \times 70 \text{ horas / semana promedio reportadas} \times 76 \text{ semanas de período de compensación} = \$ 4,150$. Esta cantidad no incluye la compensación adicional adeudada a las trabajadoras por la falta de pago de horas extras u otras violaciones a la ley salvadoreña que se describen en las siguientes secciones.

⁶² Sandler, Travis y Rosenberg (17 de mayo de 2018), *supra*, n. 5.

⁶³ Código de Trabajo de la República de El Salvador, Artículo 89.

⁶⁴ Constitución de El Salvador, Artículo 41.

⁶⁵ 29 C.F.R. § 530.

⁶⁶ Código de Trabajo de El Salvador, Artículo 89.

Como se señaló anteriormente, el número de horas de trabajo diarias que las trabajadoras a domicilio reportaron al WRC varió significativamente. Sin embargo, muchas declararon que pasaban largas horas tanto a diario como semanalmente realizando trabajos de bordado para Konffetty-RHLA. Más del 80% de las trabajadoras a domicilio a las que entrevistó el WRC informaron haber realizado bordados para Konffetty-RHLA durante más de 44 horas en una sola semana, el límite legal más allá del cual todas las horas de trabajo deben compensarse conforme a la tarifa de las horas extras.

Además, en el caso de la mayoría de las trabajadoras a domicilio que fueron entrevistadas por el WRC, las cantidades de horas extras que reportan trabajar semanalmente fueron bastante significativas. En promedio, las trabajadoras a domicilio entrevistadas declararon que hicieron trabajos de bordado para Konffetty-RHLA durante 70 horas a la semana, al menos 26 de las cuales, según la ley salvadoreña, deben ser compensadas como horas extras. Esta última cifra es más del doble de la cantidad máxima de horas extras semanales (12 horas) que, según los códigos de conducta universitarios, los titulares de las licencias universitarias pueden permitir que los trabajadores que producen productos universitarios realicen regularmente.⁶⁷

Muchas trabajadoras a domicilio también informaron que realizaban regularmente trabajos de bordado para Konffetty y RHLA durante mucho más de ocho horas en un solo día. Por ejemplo, una de las trabajadoras entrevistadas por el WRC declaró, “Trabajo 10 u 11 horas por día todos los días de la semana.”

Todas las horas dedicadas por las trabajadoras a domicilio que realizan trabajos de bordado para Konffetty-RHLA que superan las ocho horas en un solo día o las 44 horas en una sola semana deben, según las leyes salvadoreñas, ser pagadas como horas extras. Como se mencionó anteriormente, los salarios por tarifa por pieza que Konffetty-RHLA ha pagado a las trabajadoras a domicilio por estas horas, hasta la fecha, están muy por debajo de la tarifa mínima salarial legal por horas de trabajo regulares y mucho menos el mínimo legalmente requerido por horas extras.

La investigación de WRC no encontró pruebas que indiquen que Konffetty y RHLA les proporciona a las trabajadoras a domicilio alguna compensación adicional, o una tarifa superior, por las horas de trabajo y que, según la ley, deben considerarse horas extras. Además, el WRC tampoco encontró pruebas que indiquen que Konffetty y RHLA hayan hecho algún esfuerzo por limitar la cantidad de trabajo de bordado que asigna a las trabajadoras a domicilio para garantizar que completar estas tareas no requiera que las trabajadoras trabajen más de 12 horas extras en una sola semana, en violación a los códigos de conducta universitarios.

La falta de Konffetty y RHLA de compensar a las trabajadoras a domicilio por estas horas adicionales a la tarifa de horas extras es una violación por parte de la compañía a la ley salvadoreña y, por extensión, representa una violación por VLF a los códigos de conducta

⁶⁷ IMG College Licensing, Special Agreement Regarding Workplace Codes of Conduct, *supra*, n. 15, Anexo I § II.B.2 (“Excepto en circunstancias comerciales extraordinarias, los empleados asalariados por hora y / o por cuota no deberán (i) trabajar más que el menor de (a) 48 horas por semana y 12 horas extras o (b) los límites de las horas regulares y extraordinarias permitidas por la ley del país de fabricación o, cuando las leyes de ese país no limitan las horas de trabajo, la semana laboral regular en dicho país más 12 horas extra ...”)

universitarios. La asignación de Konffetty y RHLA a las trabajadoras a domicilio de cantidades de trabajo de bordado que requieren que las trabajadoras a domicilio realicen más de 12 horas extraordinarias en una sola semana constituye una violación adicional a los códigos de conducta universitarios.

ii. Recomendaciones de Acciones Correctivas

Para garantizar el cumplimiento con la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios, el WRC recomienda que VLF tome las siguientes acciones:

- Requerir que Konffetty y RHLA cumplan con el límite de trabajo de horas extra establecido por los códigos de conducta universitarios de 12 horas extra en una sola semana al abstenerse de asignar cantidades de trabajo de bordado a las trabajadoras a domicilio para completar en una sola semana, de tal manera que el período total de tiempo requerido para completar el trabajo (de acuerdo con los cálculos verificados en los que se basan las tarifas por pieza para este trabajo) no exceda las 44 horas regulares de trabajo más 12 horas de tiempo extra;
- Exigir a Konffetty y RHLA que paguen a todas las trabajadoras a domicilio la compensación legalmente exigido por todas las horas extras mediante:
 - Determinar cuándo la cantidad total de trabajo de bordado asignado a una determinada empleada para ser completada durante una sola semana sea tanto que el período total de tiempo requerido para completar el trabajo supere las 44 horas en una sola semana; y, en tales casos;
 - Pagar una compensación por la tarifa por pieza adicional a la tarifa legal de horas extras (es decir, duplicar la tarifa ordinaria por pieza) por la parte del trabajo asignado que, de acuerdo con los cálculos de la tarifa por pieza, no se puede completar dentro de las 44 horas en una sola semana; y
 - Establecer, a través de consultas con el WRC y las defensoras de las trabajadoras a domicilio, Mujeres Transformando, un procedimiento para la revisión independiente regular de las asignaciones de trabajo y la compensación proporcionada para garantizar el pago correcto adicional de horas extras; y
- Requerir y, si es necesario, ayudar a Konffetty-RHLA a compensar a las trabajadoras a domicilio anteriores y actuales por todas las compensaciones por horas extras adeudadas por la falta de Konffetty-RHLA de pagar a las trabajadoras por todas las ocasiones en que la cantidad de trabajo asignado a ellas ha superado la cantidad que la trabajadoras puedan completar en 44 horas en una sola semana. En consulta con el WRC y el defensor de los trabajadores a domicilio, Mujeres Transformando, las empresas deben cumplir con esta obligación tomando las siguientes acciones:

- Pagar la indemnización completa a cada trabajadora a domicilio por las horas extraordinarias no pagadas según la ley salvadoreña;⁶⁸
- Desarrollar una lista completa de las trabajadoras a domicilio actuales y previas a quienes se debe pagar esta compensación; y
- Cooperar en un procedimiento para contactar a las trabajadoras a domicilio actuales y previas con respecto a estos fondos.

iii. Respuesta de la marca y estado actual

Como se discutió en la sección anterior con respecto al pago de la compensación por la falta de pago del salario mínimo de Konffetty y RHLA por las horas regulares de las trabajadoras a domicilio, VLF declaró que Konffetty y RHLA harían un pago único a las trabajadoras a domicilio equivalente al 10% de sus ganancias del año anterior. Como se señaló, el WRC informó a VLF que la cantidad que VLF proponía que Konffetty y RHLA pagaran fue muy debajo de la cantidad que se les debe a las trabajadoras. En mayo del 2018, VLF informó al WRC que Konffetty y RHLA no estaban dispuestas a cooperar con la provisión de compensación para las trabajadoras por los pagos insuficientes.⁶⁹

La brecha entre la cantidad de pago insuficiente que se ha producido y la cantidad de compensación que VLF propuso se ha exacerbado aún más por el hecho de que muchas de las trabajadoras a domicilio han trabajado consistentemente muchas horas adicionales a las 44 horas en una sola semana para completar el trabajo de bordado que realizan, trabajo asignado por Konffetty y RHLA. Son horas que, según la ley salvadoreña, deben ser compensadas según la tasa de horas extra (es decir, al menos el doble del salario mínimo). El WRC ha calculado que el monto promedio de la compensación adicional adeudada a cada trabajadora a domicilio por la falta de pago de las tasas de tiempo extra es de \$2,430.⁷⁰

c. Tiempo de espera no compensado

i. Recomendaciones

Como se mencionó anteriormente, las trabajadoras a domicilio que realizan trabajos de bordado para Konffetty y RHLA viajan a los sitios de distribución designados en los días y horas señalados, donde entregan las piezas que han bordado, reciben el pago de estas piezas y son asignadas nuevas piezas para bordar con la tela y el hilo para este fin. Las trabajadoras declararon que, en estos días, se reúnen individualmente en estos sitios con la representante de Konffetty y RHLA, Jenny. Mientras las trabajadoras están en el lugar de distribución, Jenny

⁶⁸ Según la legislación salvadoreña, el período relevante por el cual se debe pagar la compensación comenzó el 17 de febrero de 2017 y actualmente se extiende hasta la fecha actual. Ver, *supra*, n. 58.

⁶⁹ Sandler, Travis y Rosenberg (17 de mayo de 2018), *supra*, n. 5.

⁷⁰ Premio establecido por cada hora extra de trabajo de \$ 1.23 x 26 horas promedio de tiempo extra reportadas x 76 semanas de período de compensación = \$2,430. Esta cantidad de compensación es adicional a la compensación por pago insuficiente de salarios regulares y otras violaciones a la ley salvadoreña que se analizan en este informe.

primero inspecciona y acepta (o rechaza) cada una de las piezas completadas por las trabajadoras y luego asigna a cada una de las trabajadoras nuevas piezas para bordar.

Los trabajadores a domicilio informaron, sin embargo, que la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, con frecuencia no llega al lugar de reunión designado hasta mucho después de que ella ha ordenado a las trabajadoras que lleguen. Como resultado, las trabajadoras declararon que, con frecuencia, deben esperar en estos lugares durante una hora y media y, en algunos casos, más de dos horas. Konffetty y RHLA no proporciona a las trabajadoras ninguna compensación por este tiempo de espera.

Las trabajadoras a domicilio describieron que debían esperar a la representante de Konffetty y RHLA por períodos de tiempo que iban desde los 30 minutos hasta más de dos horas:

- “Jenny [la representante de Konffetty y RHLA] nos dice que debemos estar [en el lugar de reunión] a las 9:00 a.m. pero ella viene ... a las 10:30 a.m. y tenemos que esperar todo ese tiempo. . . . Ella siempre llega tarde y tenemos que esperarla.”
- “Jenny nos dice que estemos allí [en el lugar de la reunión] a las 9 am ... [pero] lo más luego que llega son las 10:30 am ... [y] a veces son las 11 am. .. [o incluso] 11:30 am.”
- “Llegamos [al lugar de la reunión] a las 8 a.m. Esa es la hora en que Jenny nos dijo que estuviéramos allí. Pero ella [solo] llega a las 10 a.m. Tenemos que esperar afuera [del lugar de la reunión] paradas hasta que ella llegara. Después de que ella llega, nos ve [es decir, se reuniría con las trabajadoras individualmente] en el orden en que estábamos haciendo cola.”
- “Estamos informadas [por Jenny] que debemos llegar al sitio de distribución a las 2 p.m. [pero] Jenny a menudo no llega hasta las 2:30 p.m. y [a veces] tenemos que esperarla ... [por] hasta una hora y media.”
- “Jenny siempre nos dice que debemos estar esperándola, incluso si llega tarde. Vivimos muy lejos [del lugar de la reunión] y no tenemos la oportunidad de almorzar. Jenny nos hace esperar por ella y, si no [llega] ... hasta las 12 pm, luego se sienta a almorzar y tenemos que seguir esperando sin haber almorzado [nosotras].”

El Código de Trabajo de El Salvador establece, explícitamente, que los empleadores de los trabajadores a domicilio están “especialmente obligados:... A recibir el trabajo y pagar los salarios en la forma, tiempo y lugar convenidos [entre el patrón y el trabajador].”⁷¹ El Código de Trabajo establece que, si el empleador no cumple con este requisito específico, el trabajador a domicilio “tendría ... derecho a una indemnización por el tiempo de espera, la cual se determinará de acuerdo al salario básico por hora.”⁷²

⁷¹ Código de Trabajo de la República de El Salvador, Artículo 73 (c).

⁷² Id.

La práctica de Konffetty y RHLA de exigir que las trabajadoras a domicilio esperen a la representante del empleador durante períodos de tiempo significativos viola la obligación de estas empresas según la ley salvadoreña de recibir y pagar el trabajo completado de los trabajadores a domicilio en las horas establecidas por el empleador. En consecuencia, la ley salvadoreña requiere que Konffetty y RHLA paguen una indemnización a las trabajadoras a domicilio afectadas por el período total de tiempo que estas trabajadoras debieron esperar a la representante del empleador, según la tarifa por hora equivalente al salario mínimo legal.

El WRC encontró que una estimación conservadora de la cantidad promedio de tiempo que las trabajadoras a domicilio deben esperar para enviar su bordado completado y recibir nuevas asignaciones, incluyendo el tiempo dedicado a hacer cola para reunirse con la representante de Konffetty y RHLA y el tiempo de espera adicional cuando la representante llega tarde al lugar de reunión designado, es de dos horas por semana. Como resultado, el WRC calculó que la indemnización debida a cada una de las trabajadoras a domicilio, calculado con el salario mínimo legal de \$1.23 por hora, es de \$ 2.46 por cada semana. Konffetty y RHLA no ha pagado tales indemnizaciones a las trabajadoras a domicilio y el WRC considera que el hecho de que VLF no garantiza dichos pagos constituyan, por extensión, una violación adicional a los códigos de conducta universitarios.

ii. Recomendaciones de Acción Correctiva

Para garantizar el cumplimiento con la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios, el WRC recomienda que VLF exija a Konffetty y RHLA:

- Administrar y supervisar al representante de Konffetty y RHLA que distribuye las asignaciones de trabajo y recibe el trabajo completado de las trabajadoras a domicilio para reunirse consistentemente con las trabajadoras a domicilio a la hora previamente establecida para este fin;
- Compensar a las trabajadoras a domicilio con una indemnización calculada según una tasa no inferior al salario mínimo legal por hora por todos los períodos de tiempo que han tenido que esperar para que la representante de Konffetty cuando ella no llega al lugar de la reunión, cuando no está disponible para reunir con ellas a la hora establecida y cuando deben esperar en la cola para reunirse con ella mientras ella se encuentra con otras trabajadoras; y
- Proporcionar una compensación a las trabajadoras a domicilio anteriores y actuales por todas las indemnizaciones que se les deben en ocasiones anteriores en las que se les ha exigido que esperen a que la representante de Konffetty-RHLA recoja el bordado completado y distribuya las nuevas asignaciones, incluyendo, a través de consultas con el WRC y las defensoras de las trabajadoras a domicilio, Mujeres Transformando, a través de:

- Pagar a cada trabajadora a domicilio la compensación total adeudada según la ley salvadoreña por el tiempo de espera sin pagar que el WRC calcula en un total de \$187.⁷³
- Desarrollar una lista completa de las trabajadoras a domicilio actuales y anteriores a quienes se les debe pagar esta compensación; y
- Cooperar en un procedimiento para contactar a las trabajadoras a domicilio actuales y anteriores con respecto a estos fondos.

iii. Respuesta de la marca y estado actual

Cuando el WRC escribió inicialmente a VLF sobre el trato de las trabajadoras a domicilio que bordan las prendas de VLF para Konffetty y RHLA, el WRC informó a VLF que la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, requiere que las trabajadoras a domicilio esperen por períodos significativos de tiempo sin compensación para recibir tareas de trabajo y que esto representa una violación adicional de salarios y horas.

Además de informar al WRC que Konffetty realizaría inspecciones independientes y sin previo aviso en los lugares de reunión donde la representante de Konffetty y RHLA distribuye las asignaciones de trabajo a las trabajadoras a domicilio, VLF no ha respondido al WRC en lo que respecta a este tema. Sin embargo, en mayo de 2018, VLF informó al WRC que Konffetty y RHLA no están dispuestas a cooperar proporcionando compensaciones a las trabajadoras por los pagos insuficientes de salarios anteriores.⁷⁴

Como se señaló, VLF ha afirmado, en general, que las trabajadoras a domicilio no son empleadas de Konffetty-RHLA (o de cualquier otra compañía) y, por lo tanto, no deben recibir ninguna de las protecciones otorgadas a las trabajadoras conforme a la ley salvadoreña, incluida, presumiblemente, la compensación por el tiempo de espera. Sin embargo, como también se discutió, el WRC ha concluido que esta afirmación es legalmente incorrecta, que las trabajadoras a domicilio son empleadas de Konffetty y RHLA y que tanto la ley salvadoreña como, por extensión, los códigos de conducta universitarios requieren que sean compensadas por el tiempo de espera en una cantidad promedio de \$187 por trabajadora.

⁷³ Según la ley salvadoreña, el período relevante por el cual se debe pagar la compensación comenzó el 17 de febrero de 2017 y actualmente se extiende hasta la fecha actual. Ver, *supra*, n. 58. Una indemnización de \$2.46 / semana x 76 semanas de período de compensación = \$187. Esta cantidad de compensación es adicional a la compensación debida a las trabajadoras por el pago insuficiente de salarios regulares y otras violaciones a la ley salvadoreña que se analizan en este informe.

⁷⁴ Sandler, Travis y Rosenberg (17 de mayo de 2018), *supra*, n. 5.

d. Pago insuficiente de aguinaldo

i. Hallazgos

Como se discutió anteriormente, la Constitución de El Salvador requiere que los trabajadores a domicilio tengan derechos análogos a los que disfrutaban los trabajadores en situación similar en que sean empleados fuera del hogar.⁷⁵

El Código del Trabajo de la República de El Salvador exige que todos los empleadores proporcionen a los trabajadores, entre el 12 de diciembre y el 20 de diciembre de cada año, una bonificación anual (conocida en El Salvador como la bonificación de “decimotercer mes” o “aguinaldo”) por un monto que varía según la duración del servicio del trabajador, según se indica a continuación: (a) de uno a tres años de servicio, 10 días de salario; (b) por tres a 10 años de servicio, 15 días de salario; y (c) por 10 años de servicio o más, 18 días de salario.⁷⁶ Por lo tanto, la ley exige que los trabajadores a domicilio reciban estos bonos anuales de acuerdo con la duración del servicio a los empleadores. Con el salario mínimo diario legal de \$9.84,⁷⁷ el bono anual mínimo que los empleadores deben pagar es de \$98.40 para los trabajadores con uno a tres años de servicio y de \$147.60 para el trabajador con tres a diez años de servicio.

Como la mayoría de las trabajadoras a domicilio entrevistadas por el WRC habían trabajado para Konffetty-RHLA durante más de cinco años, según la ley salvadoreña, deberían haber recibido bonos anuales de al menos \$147.60. Sin embargo, las bonificaciones anuales que las trabajadoras a domicilio informaron haber recibido de Konffetty-RHLA oscilaron entre \$5 y \$30 y sus montos relativos no correspondían a la duración del servicio de las trabajadoras. Por ejemplo, las trabajadoras a domicilio le dijeron al WRC:

- “En 2017 ... [Konffetty-RHLA] nos dio un refrigerio y nos dieron \$5 como bono de vacaciones. Esta es la misma cantidad que me ha dado desde que comencé a trabajar [para ellos].”
- “Solía recibir una canasta de alimentos [de Konffetty y RHLA] en diciembre. El año pasado [2017] nos dieron [en diciembre] tres jabones, una botella de cloro, cuatro rollos de papel higiénico y un bono de \$ 30.”

El WRC concluyó que, a pesar de las afirmaciones de VLF en contra, las trabajadoras a domicilio son y han sido empleadas de Konffetty y RHLA y que a este último se le ha requerido proporcionar a estas trabajadoras bonos anuales en cantidades que concuerdan con la ley salvadoreña. El WRC encontró, sin embargo, que las bonificaciones que Konffetty y RHLA ha proporcionado a las trabajadoras a domicilio están muy por debajo del requisito mínimo legal.

⁷⁵ Constitución de la República de El Salvador, Artículo 41.

⁷⁶ Código del Trabajo, Artículo. 196.

⁷⁷ Ver, Gobierno de El Salvador, Tarifa de Salario Mínimo para las Personas Trabajadoras de la Maquila Textil y Confección (22 de diciembre de 2017), *supra*, n. 50.

ii. Recomendaciones de acciones correctivas

Para garantizar el cumplimiento con la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios, el WRC recomienda que VLF tome las siguientes acciones:

- Exigir a Konffetty y RHLA que cumplan con el mandato legal de proporcionar a las trabajadoras a domicilio bonos anuales de acuerdo con la duración del servicio; y
- Requerir y, si es necesario, ayudar a Konffetty y RHLA a compensar a las trabajadoras a domicilio, anteriores y actuales, por el pago insuficiente de estos bonos por parte de Konffetty y RHLA. En consulta con el WRC y las defensoras de las trabajadoras a domicilio, Mujeres Transformando, las empresas deben cumplir con esta obligación tomando estas medidas:
 - Pagar la compensación completa a cada trabajadora a domicilio por el pago insuficiente de los bonos adeudados según la ley salvadoreña. El WRC estima que una cifra promedio para este pago insuficiente es de \$134 por trabajadora;⁷⁸
 - Desarrollar una lista completa de las trabajadoras a domicilio actuales y anteriores a quienes se les debe pagar esta compensación; y
 - Cooperar en un procedimiento para contactar a las trabajadoras a domicilio actuales y anteriores con respecto a estos fondos.

iii. Respuesta de la marca y estado actual

Como se comentó, VLF ha afirmado que las trabajadoras a domicilio que bordan sus productos con licencia universitaria no son empleadas (de ninguna compañía) y, por lo tanto, no deben recibir ninguna de las protecciones otorgadas a los trabajadores conforme a la ley salvadoreña, que incluye el derecho a una bonificación anual. Como también se mencionó anteriormente, el WRC concluyó que esta afirmación es fraudulenta y legalmente incorrecta, que las trabajadoras a domicilio son empleadas de Konffetty-RHLA y que tanto la ley salvadoreña como los códigos de conducta universitarios requieren que sus condiciones de trabajo cumplan con la ley salvadoreña, incluyendo con la provisión de este bono.

En marzo de 2018, sin admitir su posición de que las trabajadoras a domicilio no son empleadas, VLF propuso que para resolver los hallazgos de WRC de los códigos de conducta universitarios, Konffetty y RHLA proporcionaría a las trabajadoras a domicilio ciertas mejoras a su

⁷⁸ Como el tiempo promedio que las trabajadoras a domicilio han sido empleadas por Konffetty-RHLA excede los cinco años, pero es menos de diez años, el bono anual mínimo que la compañía debe pagar es de \$147. Bajo la ley salvadoreña, el período válido por el cual se debe pagar la compensación comenzó el 17 de febrero de 2017, ver, *supra*, n. 54, por lo que el requisito de proporcionar una compensación por el pago insuficiente se aplica al bono pagado en diciembre de 2017. Como el bono promedio que las trabajadoras a domicilio informaron haber recibido de Konffetty y RHLA fue de \$13, el pago insuficiente promedio que debe ser compensado es de $\$147 - \$13 = \$134$. Esta compensación es adicional a la compensación debida a las trabajadoras por el pago insuficiente de salarios regulares y otras violaciones a la ley salvadoreña que se analizan en este informe.

compensación, incluyendo un “un bono a final del año que se calculará en el equivalente al 0.0275% de las ganancias en el año (... equivalente a 10 días [asalariados], al bono de fin de año típico que obtienen los trabajadores regulares en El Salvador).”⁷⁹

La propuesta de VLF de marzo del 2018 para la provisión de bonos anuales a las trabajadoras a domicilio por parte de Konffetty y RHLA, en cantidades equivalentes a 10 días de salario por trabajadora, no es compatible con la ley salvadoreña. Como se señaló anteriormente, la mayoría de las trabajadoras a domicilio que trabajan para Konffetty y RHLA habían estado trabajando en esta capacidad durante más de cinco años, momento en el cual la ley exige que cada trabajadora reciba una bonificación anual por un monto que no sea inferior al equivalente de Salario de 15 días.⁸⁰

Además, las “ganancias” sobre las cuales VLF propuso que se calculen las bonificaciones parecen ser las cantidades que realmente fueron pagadas por Konffetty y RHLA, que constituyen solo una fracción del salario que legalmente se requería pagar a las trabajadoras conforme a la ley salvadoreña. En todo caso, en mayo del 2018, VLF informó al WRC que Konffetty y RHLA ya no estaban dispuestas a tomar medidas para resolver el pago insuficiente de compensación a las trabajadoras a domicilio que el WRC había detallado.⁸¹

e. Falta de publicar las tarifas de pago en el sitio de distribución de trabajo

i. Hallazgos

El Código de Trabajo de la República de El Salvador establece una obligación especial por parte de los empleadores de trabajadores a domicilio de “fijar en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban trabajo, las tarifas de salarios.”⁸² Trabajadoras que realizan trabajos de bordado para Konffetty y RHLA informan, sin embargo, que las tasas de pago (es decir, las tarifas por pieza) del trabajo que se les asigna no se publican por escrito en los lugares donde la representante de la compañía, Jenny, recibe su bordado terminado y hace nuevas asignaciones.

Además, incluso cuando las trabajadoras a domicilio las solicitan individualmente esta información, la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, no revela verbalmente a las trabajadoras las tarifas por pieza que se les pagará por el trabajo que deben completar. Las trabajadoras solo pueden conocer las tarifas por pieza para sus tareas después de haberlas completado y solo si piden esta información al otro representante de Konffetty y RHLA, Wilfredo (“Will” o “Willy”), quién es responsable de pagarles.

Las trabajadoras entrevistadas por el WRC declararon:

⁷⁹ Correo electrónico de Sandler, Travis y Rosenberg, P.A. al WRC en nombre de VLF, 3 de marzo de 2018. Los comentarios en paréntesis están en el original. Se añade texto entre corchetes para mayor claridad.

⁸⁰ Código de Trabajo, Artículo 196.

⁸¹ Sandler, Travis y Rosenberg (17 de mayo de 2018), *supra*, n. 5.

⁸² Código de Trabajo, Artículo 73 (a).

- “Ellos [Konffetty y RHLA] nunca nos dicen cuál es la tarifa por cada pieza. Simplemente nos dan el inserto [es decir, la tela que se va a bordar], el hilo y la muestra [diseño], y solo cuando entregamos la pieza terminada, nos dicen lo que pagarán. Nunca nos han dado nada por escrito.”
- “Después de que [Jenny] examina todo [es decir, nuestro trabajo completado], nos envía donde Will para que nos pague. No es hasta entonces que nos damos cuenta cuánto vale cada pieza [completada] [y entonces solamente] porque preguntamos.”
- “Willy nunca nos dice cuánto nos pagan por cada pieza. Solo si preguntamos, nos lo dice.”

La falta de Konffetty y RHLA de publicar las tarifas por pieza para los bordados asignados a las trabajadoras a domicilio en los lugares donde la empresa distribuye y recibe este trabajo infringe las leyes salvadoreñas que protegen a los trabajadores a domicilio y, por extensión, coloca al titular de la licencia, VLF, en violación a los códigos de conducta universitarios.

ii. Recomendaciones de acciones correctivas

Para garantizar el cumplimiento con la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios, el WRC recomienda que VLF requiera que Konffetty y RHLA publiquen la tarifa por pieza que se pagará por cada asignación de bordado entregada a las trabajadoras a domicilio, junto con la cantidad de horas calculadas para su finalización, en los lugares de reunión donde Konffetty y RHLA distribuyen estas tareas.

iii. Respuesta de la marca y estado actual

En respuesta a la recomendación del WRC de que Konffetty y RHLA publiquen las tarifas de pago por piezas que pagan por el trabajo de bordado en los lugares de reunión donde las trabajadoras a domicilio reciben asignaciones de trabajo, VLF informó al WRC que Konffetty y RHLA habían acordado comenzar a hacer esto. En un correo electrónico del 3 de marzo del 2018, los abogados de VLF declararon que Konffetty se comprometería a “[colocar] las tarifas por pieza en el lugar de entrega y recogida.”

Sin embargo, en mayo del 2018, VLF informó al WRC que Konffetty y RHLA que ya no están dispuestas a implementar las medidas correctivas limitadas a que se habían acordado previamente.⁸³ Las trabajadoras a domicilio entrevistadas por el WRC en julio del 2018 informaron que Konffetty y RHLA siguen sin publicar las tarifas por pieza que pagan en los lugares de reunión donde las trabajadoras a domicilio reciben las tareas de bordado.

3. Beneficios requeridos por ley

a. Seguro social y pensión

⁸³ Sandler, Travis y Rosenberg, (17 de mayo de 2018), *supra*, n. 5.

i. Hallazgos

Los códigos de conducta de las universidades requieren que los titulares de licencias aseguren que los trabajadores en sus cadenas de suministro para productos universitarios reciban todos los beneficios requeridos por la ley. Según lo discutido con anterioridad, las leyes salvadoreñas requieren que los empleadores se inscriban y hagan contribuciones para todos sus trabajadores, incluidos los trabajadores a domicilio, en el sistema de salud pública del país, el Instituto Salvadoreño de Seguro Social (“ISSS”) y un fondo de pensiones aprobado por el gobierno. La Ley de Seguro Social de El Salvador, que obliga a la inscripción de todos los trabajadores en el ISSS, establece que “el régimen del Seguro Social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependen de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración.”⁸⁴

El costo de la cobertura de los trabajadores por parte del ISSS se comparte entre los empleadores, quienes deben contribuir al sistema en una cantidad del 7.5% de las ganancias de cada trabajador, y los empleados, de cuya paga se deduce una contribución del 3% del salario de cada empleado.⁸⁵ Los empleadores tienen la responsabilidad de entregar ambas contribuciones al ISSS.

Los empleadores salvadoreños también tienen la obligación legal de inscribir a todos los empleados, incluidos los trabajadores a domicilio, en un fondo de pensiones que haya sido aprobado por el gobierno.⁸⁶ La ley de pensiones del país también requiere contribuciones conjuntas de ambos empleados, de cuyos pagos el empleador debe deducir el 7.75% de los ingresos, y los empleadores, que deben aportar una cantidad equivalente al 7.25% del pago de cada trabajador.⁸⁷ Los empleadores deben entregar estas contribuciones para los trabajadores a uno de los dos fondos de pensiones aprobados por el gobierno.

Las trabajadoras a domicilio entrevistadas por el WRC informaron, y VLF confirmó, que Konffetty-RHLA no ha inscrito a las trabajadoras a domicilio y no se les han hecho contribuciones al ISSS o a uno de los fondos de pensiones aprobado por el gobierno. El hecho de no proporcionar los beneficios de salud de las trabajadoras a domicilio y las contribuciones al sistema de pensiones viola las leyes de El Salvador y, por extensión, los códigos de conducta universitarios. El WRC estima que, a partir de septiembre de 2018, a cada trabajadora a domicilio se le debe, en promedio, \$1,170 en compensación por el hecho de que la compañía no proporcionó estos beneficios de salud y de pensión.⁸⁸

⁸⁴ Ley Salvadoreña de Seguro Social, Artículo 3.

⁸⁵ Id., Artículo 46.

⁸⁶ Ley Salvadoreña del Sistema de Ahorro para Pensiones.

⁸⁷ Mariana Belloso, “Vigentes nuevas tasas de cotización para pensiones”, La Prensa Gráfica (16 de octubre de 2017), <https://www.laprensagrafica.com/economia/Vigentes-nuevas-tasas-de-cotizacion-para-pensiones-20171015-0063.html>.

⁸⁸ El Código de Trabajo de El Salvador establece que el estatuto de limitaciones para reclamos de trabajadores por beneficios no pagados es de 60 días, pero se suspende cuando se presenta un reclamo con el empleador para su pago. Código del Trabajo, artículos 611 y 618 (“La prescripción se interrumpe ... por la interposición de la demanda.”). En el caso de la compensación adeudada a las trabajadoras a domicilio por Konffetty y RHLA por no hacer contribuciones al ISSS o a un fondo de pensiones aprobado, el período vigente en el cual debe pagarse la

ii. Recomendaciones de acción correctiva

Para garantizar el cumplimiento con la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios, el WRC recomienda lo siguiente:

- VLF requiera que Konffetty y RHLA inscriban y hagan contribuciones para todos los trabajadores a domicilio en el ISSS y en uno de los programas de pensión aprobados por el gobierno; y⁸⁹
- VLF requiera y, si es necesario, ayude a Konffetty-RHLA a compensar completamente a las trabajadoras a domicilio anteriores y actuales por la falta previa de Konffetty-RHLA de inscribir y hacer contribuciones para las trabajadoras a domicilio en el ISSS y el sistema de pensiones, en consulta con el WRC y las defensoras de las mujeres trabajadoras a domicilio, Mujeres Transformando.
 - Pagar la compensación completa a cada trabajadora a domicilio por las contribuciones no pagadas al sistema para empleados del fondo de pensiones y al ISSS (sistema público de salud)
 - Desarrollar una lista completa de las trabajadoras a domicilio actuales y anteriores que realizan trabajos de bordado para Konffetty y RHLA a quienes se les debe pagar esta compensación; y
 - Cooperar en un procedimiento para contactar a las trabajadoras a domicilio actuales y anteriores con respecto a la disponibilidad de dicha compensación y para la distribución de estos fondos.

compensación comenzó 60 días antes de que el WRC informara por primera vez a Konffetty y RHLA de esta violación y terminará cuando Konffetty y RHLA comiencen a hacer tales contribuciones para las trabajadoras. Como el WRC informó por primera vez a Konffetty y RHLA de esta violación el 16 de agosto del 2017, el período vigente para la compensación comenzó el 17 de junio del 2017 y actualmente se extiende hasta la fecha actual. El monto de la compensación que se debe pagar a cada una de las trabajadoras a domicilio es la contribución total del empleador que Konffetty y RHLA habrían tenido que hacer por el trabajador a domicilio al ISSS (7.5% del salario) y a los fondos de pensiones aprobados por el gobierno (7.75% de los ingresos salariales) en este período si Konffetty y RHLA hubieran pagado a las trabajadoras durante este tiempo de acuerdo con las leyes de salario mínimo y horas extras de El Salvador. En otras palabras, la compensación debida a las trabajadoras es el 15.25% del salario total que las trabajadoras hubieran ganado durante el período vigente si hubieran recibido el salario mínimo y pago de horas extras. Las trabajadoras a domicilio que bordan para Konffetty y RHLA, en promedio, informan que trabajan 70 horas por semana, de las cuales 26 horas se consideran como horas extras. El salario mínimo legal requerido para este horario de trabajo es de \$118 / semana: (\$1.23 / hora x 44 horas regulares / semana) + (\$ 1.23 / hora x 26 horas extra / semana x 2 por pago de horas extras). El mínimo obligatorio al ISSS y las contribuciones de pensión de un empleador cuyos empleados trabajan estas horas es de \$18 por semana (\$118 x .1525), o \$78 por mes por empleado. Esta compensación es adicional a la compensación por pago insuficiente de salarios regulares y otras violaciones a la ley salvadoreña que se analizan en este informe.

⁸⁹ El WRC ha consultado con expertos en pensiones y beneficios en El Salvador, quienes informaron que es posible que Konffetty y RHLA se inscriban y hagan contribuciones para los trabajadores a domicilio en el ISSS (sistema público de atención de salud) y los fondos de pensiones aprobados por el gobierno.

iii. Respuesta de la marca y estado actual

Como se comentó, VLF ha afirmado que las trabajadoras a domicilio que bordan sus productos con licencia universitaria no son empleadas (de ninguna compañía) y, por lo tanto, no deben recibir ninguna de las protecciones otorgadas a los trabajadores conforme a la ley salvadoreña, incluidos el seguro social y pensión. Como también se mencionó anteriormente, el WRC concluyó que esta afirmación es fraudulenta y legalmente incorrecta, que las trabajadoras a domicilio son empleadas de Konfetty y RHLA, y que tanto la ley salvadoreña como los códigos de conducta universitarios requieren que sus condiciones de trabajo cumplan con la ley salvadoreña, incluso con respecto a la prestación de estos beneficios.

Sin admitir su posición de que las trabajadoras a domicilio no son empleadas, VLF, en noviembre del 2017, acordó trabajar con Konfetty y RHLA para abordar los hallazgos del WRC en esta área. VLF propuso que Konfetty y RHLA, en lugar de inscribir a las trabajadoras a domicilio y contribuir al ISSS (Seguro Social) y los fondos de pensiones aprobados por el gobierno, pagar “visitas médicas ... para las trabajadoras y sus niños menores de 6 años de edad” y “medicamentos subsidiados que la trabajadora solo tenga un pago de \$1 por medicamento recetado.”

Además, VLF dijo que Konfetty y RHLA pagarían a cada trabajadora una cantidad adicional igual al 7.75% de las ganancias de las trabajadoras, “hasta \$20 por mes.” Finalmente, VLF declaró que las trabajadoras a domicilio y sus hijos recibirían una fiesta de fin de año y útiles escolares para los hijos de las trabajadoras a domicilio al comienzo de cada año escolar.⁹⁰

La propuesta de VLF no era compatible con la ley salvadoreña o, por extensión, los códigos de conducta universitarios, los cuales exigen explícitamente que los trabajadores se inscriban en los sistemas de salud y pensiones del país. Además, la propuesta de VLF, si se implementara, no habría brindado beneficios a las trabajadoras a domicilio que sean compatibles a aquellos a los que tendrían acceso las trabajadoras si Konfetty y RHLA simplemente cumplieran con los requisitos de la ley. La provisión de un número limitado de visitas médicas y medicamentos para pacientes no internados está muy por debajo del rango de beneficios para pacientes hospitalizados y no internados que a los trabajadores salvadoreños y sus familias se les ofrece en el sistema de salud pública, que incluye, en particular, tiempo libre de maternidad remunerado.⁹¹

De manera similar, mientras que un beneficio monetario igual a 7.75% de las ganancias parece coincidir con la tasa legalmente exigida por las contribuciones del empleador para las pensiones de los trabajadores, la propuesta de VLF fue limitar este beneficio a un máximo de \$20 por mes, mientras que la contribución mínima legalmente requerida para un empleado de tiempo completo en el sector de la confección de El Salvador es de \$23 por mes.⁹²

⁹⁰ Correo electrónico de Sandler, Travis y Rosenberg, P.A. al WRC en nombre de VLF, 3 de marzo de 2018.

⁹¹ Ley Salvadoreña del Seguro Social, *supra*, n. 33.

⁹² El salario mínimo mensual actual para los trabajadores de la confección salvadoreñas es de \$299.30, de los cuales 7.75% es la tarifa legalmente exigida como contribuciones de pensión proveniente de los empleadores, lo cual es un poco más de \$23. Gobierno de El Salvador, *Tarifa de Salario Mínimo para Trabajadores de la Maquila Textil y Confección* (22 de diciembre de 2017), *supra*, n. 50.

Por lo tanto, el beneficio máximo que VLF estaba proponiendo para que Konffetty y RHLA proporcionen a las trabajadoras a domicilio es, en realidad, menor que el beneficio mínimo que exige la ley para cualquier trabajador de tiempo completo. Además, dado que, como se comentó, la mayoría de las trabajadoras a domicilio que bordan para Konffetty y VLF también trabajan regularmente una cantidad considerable de horas extras, para las cuales se requieren contribuciones adicionales, la brecha entre el valor del beneficio que VLF propuso para que Konffetty y RHLA proporcionen a las trabajadoras a domicilio y el nivel de beneficios que exige la ley es bastante grande.⁹³

Más fundamentalmente, la propuesta de VLF tampoco habría brindado a las trabajadoras a domicilio los beneficios básicos que la ley de pensiones de El Salvador exige que reciban. No habría garantizado que las trabajadoras a domicilio tengan una cuenta de fondo de pensiones en la que no solo se deposite regularmente la contribución del empleador, sino también una contribución automática del propio salario de las trabajadoras para que las trabajadoras puedan ahorrar dinero para el momento de su jubilación.

De cualquier forma, en mayo del 2018, después de que el WRC informara a VLF que los beneficios que VLF estaba proponiendo que Konffetty y RHLA proporcionaran a las trabajadoras a domicilio no cumplían con los requisitos de la ley salvadoreña (y, por lo tanto, los códigos de conducta universitarios), esta oferta fue, en efecto, retirada. VLF le dijo al WRC que Konffetty y RHLA ahora no están dispuestas a cooperar proporcionando compensación a las trabajadoras a domicilio por pagos insuficientes del pasado.⁹⁴

b. Falta al no proveer vacaciones anuales pagadas

i. Hallazgos

Como se discutió, la Constitución de El Salvador requiere que los trabajadores a domicilio tengan derechos análogos a los que disfrutaban los trabajadores en situación similar que están empleados fuera del hogar.⁹⁵

El Código de Trabajo de El Salvador exige que los empleadores proporcionen a todos los trabajadores por servicio de a lo menos un año de servicio, 15 días de vacaciones anuales, tiempo durante el cual se les pagará a los trabajadores una tasa del 130% de su salario regular.⁹⁶ Todas las trabajadoras a domicilio entrevistadas por el WRC habían estado realizando trabajos de bordado para Konffetty y RHLA durante más de un año y, por lo tanto, se les debía legalmente las vacaciones anuales pagadas.

⁹³ Las trabajadoras a domicilio que bordan para Konffetty y RHLA, en promedio, informan que trabajan 70 horas por semana, de las cuales 26 son legalmente consideradas horas extras. La contribución de la pensión mínima obligatoria de un empleador cuyos empleados trabajan en este horario es de \$9.15 por semana ($\$118 \times .0775$), o \$40 por mes, dos veces la cantidad máxima de lo que VLF propuso que Konffetty contribuyera.

⁹⁴ Sandler, Travis y Rosenberg (17 de mayo de 2018), *supra*, n. 5.

⁹⁵ Constitución de El Salvador, Artículo 41.

⁹⁶ Código del Trabajo, Artículo 166.

El WRC concluyó que, a pesar de las afirmaciones de VLF en contra, las trabajadoras a domicilio son y han sido empleadas por Konffetty y RHLA y que a este último se le ha requerido proporcionar a estas trabajadoras 15 días de vacaciones anuales pagadas. El WRC también encontró que Konffetty y RHLA no ha proporcionado este beneficio a las trabajadoras a domicilio.

ii. Recomendaciones de acciones correctivas

Para garantizar el cumplimiento con la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios, el WRC recomienda que VLF tome las siguientes acciones:

- Requerir que Konffetty y RHLA cumplan con el mandato legal de proporcionar a las trabajadoras a domicilio vacaciones anuales pagadas;
- Requerir y, si es necesario, ayudar a Konffetty y RHLA a compensar a las trabajadoras a domicilio anteriores y actuales por todas las vacaciones anuales como resultado de la falta anterior de Konffetty y RHLA de no pagar a las trabajadoras a domicilio este beneficio. En consulta con el WRC y las defensoras de las trabajadoras a domicilio, Mujeres Transformando, las empresas deben cumplir con esta obligación al:
 - Pagar la indemnización completa a cada trabajadora a domicilio que ha estado trabajando para Konffetty y RHLA durante al menos un año por las vacaciones anuales pagadas que se deben en conformidad con la ley salvadoreña. Con el salario mínimo diario legal de \$ 9.84,⁹⁷ el valor de los días libres pagados que los empleadores deben proporcionar a los trabajadores con al menos un año de servicio, es de \$ 192 por año;⁹⁸ y
 - Desarrollar una lista completa de las trabajadoras a domicilio actuales y anteriores a quienes se debe pagar esta compensación; y
- Cooperar en un procedimiento para contactar a las trabajadoras a domicilio actuales y anteriores con respecto a estos fondos.

iii. Respuesta de la marca y estado actual

Como se comentó, VLF ha afirmado que los trabajadores a domicilio que bordan sus productos con licencia universitaria no son empleados (de ninguna compañía) y, por lo tanto, no deben recibir ninguna de las protecciones otorgadas a los trabajadores conforme a la ley salvadoreña, que incluye el derecho a una bonificación anual. Como se discutió anteriormente, el WRC concluyó que esta afirmación es fraudulenta y legalmente incorrecta, que las trabajadoras a domicilio son empleadas de Konffetty y RHLA, y que tanto la ley salvadoreña como los códigos

⁹⁷ Ver, Gobierno de El Salvador, Tarifa de Salario Mínimo para Maquila Textil y Confección (22 de diciembre de 2017), *supra*, n. 49.

⁹⁸ \$ 9.84 / día salario mínimo x 15 días pagados vacaciones anuales x 130%. Ver, Código del Trabajo, Artículo 166.

de conducta universitarios requieren que sus condiciones de trabajo cumplan con la ley salvadoreña, incluso con respecto a proporcionar vacaciones anuales pagadas.

En mayo de 2018, VLF informó al WRC que Konffetty y RHLA no estaban dispuestas a tomar medidas para resolver el pago insuficiente de la compensación a las trabajadoras a domicilio.⁹⁹

El WRC estima que el monto promedio de compensación debida a cada trabajadora a domicilio con uno o más de servicio como, resultando de la falta de Konffetty y RHLA de no brindar este beneficio legalmente requerido, es \$239.85.¹⁰⁰

4. Acoso y abuso

a. Hallazgos

El Código del Trabajo de El Salvador requiere que los empleadores traten a los trabajadores con la debida consideración. Dice que el empleador tiene la obligación de “Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.”¹⁰¹ Los códigos de conducta de la universidad también prohíben cualquier trato verbal abusivo de parte de los empleados.¹⁰²

Sin embargo, las trabajadoras a domicilio entrevistadas por el WRC informaron que la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, que aprueba su trabajo de bordado completado y asigna tareas adicionales, trata a las trabajadoras a domicilio de manera abusiva y humillante. Las trabajadoras declararon que este comportamiento abusivo ocurre con mayor frecuencia cuando Jenny inspecciona su trabajo completado.

Las trabajadoras relataron varios incidentes en los que Jenny rechazó el bordado completado de las trabajadoras a domicilio arrojándolo y diciendo: “¡Esto no está bueno!” Las trabajadoras a domicilio agregaron que la representante de Konffetty y RHLA también les gritaba frecuentemente, las llamaba “burras” y les dice que “no pueden hacer nada bien” y que su trabajo es “solo una pérdida de tiempo para ella [Jenny].” El abuso verbal a las trabajadoras a domicilio de parte de la representante de Konffetty y RHLA representa una violación tanto a la ley salvadoreña como a los códigos de conducta universitarios.

⁹⁹ Sandler, Travis y Rosenberg (17 de mayo de 2018), *supra*, n. 5.

¹⁰⁰ Según la legislación salvadoreña, el período vigente en el cual se debe pagar la compensación comenzó el 17 de junio de 2017 y actualmente se extiende hasta la fecha actual. Ver, *supra*, n. 85. Por lo tanto, la compensación requerida por las vacaciones anuales pagadas acumuladas durante un período de 15 meses (1.25 años) es igual a 1.25 x \$ 191.88 / año, ver, *supra*, n. 95, o \$239.85. Esta compensación es adicional a la compensación por pago insuficiente de salarios y otras violaciones de la ley salvadoreña que se analizan en este informe.

¹⁰¹ Código del Trabajo, Artículo 29 (5).

¹⁰² IMG College Licensing, Acuerdo especial sobre códigos de conducta en el lugar de trabajo, *supra*, n. 13, Anexo I § II.B.8 (“Acoso o abuso: todo empleado debe ser tratado con dignidad y respeto. Ningún empleado debe ser sujeto de ningún ... hostigamiento o abuso verbal.”).

b. Recomendaciones de acciones correctivas

El WRC recomienda que VLF requiera que Konffetty y RHLA garanticen que se elimine todo trato abusivo a las trabajadoras a domicilio. El WRC recomienda que la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, sea relegada a otro trabajo donde no interactúe con las trabajadoras a domicilio o se le avise que si salen nuevos informes de comportamiento abusivo, resultará en acción disciplinaria.

c. Respuesta de la marca y estado actual

VLF respondió a los hallazgos del WRC afirmando que Konffetty se había comunicado con RHLA sobre la necesidad de corregir el comportamiento abusivo de la persona asignada para trabajar con las trabajadoras a domicilio. VLF compartió con el WRC una carta fechada 21 de agosto de 2017 de Konffetty a RHLA solicitando a este último que “controlen de inmediato éste inaceptable procedimiento de mal trato” y que “se establezcan controles para asegurar que no se repita este tipo de comportamiento, asegurando un trato en el que se respete la dignidad de los contratistas.” VLF también informó al WRC que Konffetty llevaría a cabo inspecciones independientes y sin previo aviso en los sitios de distribución para asegurar que no se den más maltratos a las trabajadoras.

El WRC llevó a cabo entrevistas de seguimiento con las trabajadoras a domicilio quienes informaron que el trato a las trabajadoras por parte de Konffetty y RHLA había mejorado. Sin embargo, será necesaria una verificación adicional sobre si esta mejoría es sostenida.

5. Libertad de asociación

a. Hallazgos

La Constitución¹⁰³ y el Código del Trabajo¹⁰⁴ de El Salvador, así como los códigos de conducta universitarios,¹⁰⁵ protegen el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación. Las trabajadoras a domicilio que realizan trabajo de bordado para Konffetty y RHLA han intentado ejercer su derecho de asociación, primero, participando en la educación colectiva sobre los derechos laborales brindada por la organización Mujeres Transformando y, posteriormente, presentando una queja colectiva ante el WRC con respecto a las violaciones de estos derechos de parte de Konffetty y RHLA.

El WRC encontró múltiples incidentes en los cuales Konffetty y RHLA y, al menos en un caso, en que el propio VLF, amenazaron con tomar represalias contra las trabajadoras a domicilio por asociarse con la organización de derechos de la mujeres, Mujeres Transformando, y por

¹⁰³ Constitución de El Salvador, Artículo 7 (“Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito.”)

¹⁰⁴ Código de Trabajo de la República de El Salvador, Artículo 204 (“Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes”).

¹⁰⁵ IMG College Licensing, Acuerdo especial sobre códigos de conducta en el lugar de trabajo, *supra*, n. 13, Anexo I § II.B.9 (“Los propietarios de marca reconocerán y respetarán el derecho de los empleados a la libertad de asociación ...”).

presentar quejas por violaciones a los derechos laborales ante el WRC. El WRC también encontró casos específicos en los que Konffetty y RHLA habían cometido estas amenazas a través de represalias reales y discriminación contra las trabajadoras a domicilio que participan en actividades de asociación. A continuación, se detallan las conclusiones del WRC sobre violaciones específicas de la libertad sindical.

i. Amenazas de represalias contra las trabajadoras a domicilio por participar en actividades de asociación

Las trabajadoras a domicilio entrevistadas por el WRC informaron que, a partir de principios del 2016 y hasta mediados de 2017, la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, quien proporciona el trabajo asignado y aprueba el trabajo terminado, las amenazó en múltiples ocasiones, con represalias por la asociación de trabajadoras a domicilio con la organización Mujeres Transformando. Específicamente, después de que las trabajadoras a domicilio comenzaran a reunirse con dicha organización de derechos de las mujeres para hablar sobre sus condiciones de trabajo, la representante de Konffetty y RHLA dijo en repetidas ocasiones a las trabajadoras a domicilio que sufrirían la pérdida de trabajo de Konffetty y RHLA como resultado de su participación en estas reuniones.

Las trabajadoras le dijeron al WRC que la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, les había dicho:

- “Entiendo que has estado perdiendo el tiempo en reuniones [es decir, con Mujeres Transformando] que no hace nada por ustedes. Si continúas reuniéndote así, todo lo que vas a obtener es que cerremos la fábrica y la fábrica se mudará a otro lugar. Necesitas el trabajo. ¿Qué quieres hacer, continuar bordando o ir a esas reuniones?”
- “Tienes que decidir: ¿quieres estar con Mujeres Transformando o quieres continuar recibiendo trabajo de bordado?”
- “Esas mujeres [Mujeres Transformando] ... lo que quieren es que todas ustedes pierdan sus empleos. Es por eso que no voy a darte trabajo ... Todas ustedes tienen que decidir con quién quieren estar. ... Nadie más te ofrece trabajo que te permita estar en casa y cuidar de tus hijos.”
- “Hay un grupo de mujeres [trabajadoras a domicilio] aquí que se reúnen con un grupo de mujeres que están luchando contra la compañía [es decir, Mujeres Transformando] y no voy a seguirles dándoles trabajo [a estas trabajadoras].”
- “Las que van a reunirse con esas mujeres [es decir, Mujeres Transformando] nunca van a tener trabajo. Las que no van [a reuniones con Mujeres Transformando] nunca se quedarán sin trabajo.”

Las trabajadoras a domicilio también dieron testimonio ante el WRC sobre los efectos intimidantes y alarmantes que estas amenazas de pérdida de trabajo emitidas por la representante

de Konffetty y RHLA tuvieron en otras trabajadoras a domicilio y en las actividades de asociación de las trabajadoras. Una trabajadora le dijo al WRC:

Jenny estaba muy molesta cuando supo que una de las trabajadoras a domicilio había dicho algo sobre el grupo Mujeres Transformando. . . . [y] les dijo a tres de mis compañeras de trabajo que nuestro grupo de distribución [de trabajadoras a domicilio que bordan para Konffetty y RHLA] se iba a cancelar debido a esas “mujeres revoltosas.”

Mis tres compañeras de trabajo dijeron que ya no van a las reuniones con Mujeres Transformando porque temen perder el poco trabajo que tienen.

En respuesta a la decisión de las trabajadoras de reunirse con una organización de derechos de las mujeres para hablar sobre las condiciones de su trabajo, Konffetty y RHLA expresaron amenazas intimidatorias y de represalia contra las trabajadoras a domicilio violando al derecho de las trabajadoras a la libertad de asociación según la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios.

ii. Despido por represalia y rechazo a recontratar a las trabajadoras a domicilio por sus actividades asociativas

El WRC encontró que, junto con las amenazas mencionadas anteriormente, Konffetty y RHLA tomaron represalias contra al menos cinco trabajadoras a domicilio que habían participado en actividades de asociación con Mujeres Transformando al negarse a proporcionarles trabajo de bordado.

Denuncias de despidos por represalia y rechazo a recontratación en 2016

Dos trabajadoras a domicilio que anteriormente hacían trabajos de bordado para Konffetty y RHLA dijeron al WRC que, en enero de 2016, la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, se reunió con ellas y un grupo de otras trabajadoras a domicilio y dijo a estas trabajadoras: “¿Quiénes de ustedes se están reuniendo con esas mujeres [Mujeres Transformando]?” Esas mujeres las están engañando.” El mismo día, Jenny habló directamente con la primera trabajadora y le dijo: “Sé que te estás reuniendo con Mujeres Transformando, eso es lo que me han dicho otras [trabajadoras a domicilio].”

La segunda trabajadora a domicilio relató que la siguiente semana, Jenny, la representante de Konffetty y RHLA, le dijo, “Mira, sé que te estás reuniendo con esas mujeres y no quieres decirme ... Si sigues yendo a esas reuniones, no habrá trabajo para ti. Así que tienes que decidir si quieres trabajar o si quieres irte con ese grupo de mujeres.” Durante las tres semanas después de la amenaza de Jenny, informaron las dos trabajadoras que la representante de Konffetty y RHLA dejó de darles tareas de bordado, a pesar de que estas trabajadoras regresaban al lugar de las reuniones durante varias semanas sucesivas para solicitar que se les diera trabajo.

Una tercera trabajadora a domicilio, que había realizado trabajos de bordado para Konffetty y RHLA hasta 2014 pero luego dejó de trabajar después de dar a luz, le dijo al WRC que, dos años después, en 2016, ella había solicitado a Jenny, la representante de Konffetty y RHLA, que

reanudara la asignación de bordado. Cuando se reunió con esta trabajadora a domicilio, Jenny le preguntó, “¿No es usted una de las mujeres que se reúne con ese grupo de mujeres que tienen reuniones [Mujeres Transformando]?” Aunque la trabajadora negó que había participado con Mujeres Transformando, Jenny dijo a ella, “He escuchado rumores de que te estás reuniendo con esas mujeres.” Jenny luego le informó a esta trabajadora que Konffetty y RHLA ya no le darían trabajo.

Despidos por represalia en 2017

Las trabajadoras informaron al WRC que en 2017, la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, continuó interrogando a las trabajadoras a domicilio específicamente sobre la participación de ciertas trabajadoras en reuniones con “las mujeres de morado” [una referencia a Mujeres Transformando, cuyas organizadoras a menudo se visten con camisas moradas]. Según se informa, Jenny les dijo a estas trabajadoras, “Estoy segura de que las dos [dos de las trabajadoras a domicilio que fueron despedidas posteriormente] se reunirán con esas mujeres [Mujeres Transformando] porque están causando problemas y haciéndome ver mal.”

El WRC descubrió que, en el caso de una de estas trabajadoras a domicilio, la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, después de haber interrogado directamente a esta trabajadora a domicilio sobre sus actividades de asociación y decirle que dejara de participar en ellas, dejó de asignarle trabajo de bordado, en efecto terminando su empleo. Esta trabajadora informó que la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, le preguntaba con frecuencia a ella y a otras trabajadoras a domicilio si las trabajadoras a domicilio estaban en contacto con la organización, Mujeres Transformando, y le había preguntado directamente a la trabajadora a domicilio si estaba participando en reuniones con la organización de mujeres. Ante el temor de ya no recibir trabajo de Konffetty y RHLA si admitía que asistía a las reuniones, esta trabajadora respondió que no asistía a ninguna reunión con la organización. Esta trabajadora informó al WRC que Jenny le dijo, “Nunca debes reunirte con esas mujeres [es decir, Mujeres Transformando].”

Poco después de este incidente, la representante de Konffetty y RHLA, en junio de 2017, dejó de asignar a esta trabajadora a domicilio trabajo de bordado. La trabajadora informó al WRC que, cuando le preguntó a Jenny la razón por la que no se le asignaba más trabajo de bordado, la representante de Konffetty y RHLA le dijo a la trabajadora que esto se debía al hecho de que había llegado más tarde que otras trabajadoras a domicilio al lugar de reunión donde se distribuyen los trabajos de bordado. Sin embargo, esta trabajadora a domicilio, quien informó que había estado realizando trabajo a bordado a domicilio para Konffetty durante nueve años, le dijo al WRC que cuando ella había llegado al lugar de la reunión más tarde que otras trabajadoras en ocasiones anteriores, la representante de Konffetty y RHLA no había expresado ninguna objeción.

El momento del despido de la trabajadora a domicilio, después de nueve años de empleo, no fue precedido por ningún indicio de que ella hubiera tenido conducta insatisfactoria, sino que siguió directamente después de la emisión de represalias por parte de la representante de Konffetty y RHLA cuando interrogó a esta trabajadora y a otras trabajadoras a domicilio específicamente en relación a estas actividades de asociación de las trabajadoras a domicilio.

El momento, juntamente con el ánimo hostil mostrado por la representante de Konffetty y RHLA, indica que la razón dada por la representante del empleador por el despido de la trabajadora fue pretexto y que el motivo real de la acción contra ella por parte de Konffetty y RHLA fue una represalia.

Posteriormente, fue despedida por Konffetty y RHLA otra trabajadora a domicilio al negarle la asignación de tareas en octubre de 2017. Cuando la trabajadora le preguntó a la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, por qué se negaba a asignarle más tareas, según informes, Jenny le dijo a la trabajadora que ella, Jenny, no consideraba a esta trabajadora a domicilio capaz de completar el bordado que necesitaba Konffetty.

Sin embargo, esta trabajadora a domicilio había estado realizando trabajo a domicilio para Konffetty y RHLA durante ocho años y las asignaciones que Jenny se negaba a darle no eran significativamente diferentes a las que esta trabajadora había completado satisfactoriamente en el pasado. Esta trabajadora fue una de las dos trabajadoras a domicilio a las cuales la representante de Konffetty y RHLA había dicho, “Estoy segura de que las dos [las dos trabajadoras a domicilio] se están reuniendo con esas mujeres [Mujeres Transformando] porque me están causando problemas y me están haciendo ver mal.”

También en este caso, el WRC concluyó, basado en el estado de ánimo mostrado por la representante de Konffetty y RHLA y la secuencia de estos eventos, que la justificación que le dieron a la trabajadora fue un pretexto y que fue despedida por Konffetty y RHLA en represalia. La participación de Konffetty y RHLA en lo que fue, efectivamente, una represalia contra las dos trabajadoras por su participación en actividades de asociación con la organización de derechos de las mujeres, Mujeres Transformando, representa una violación al derecho de las trabajadoras a la libertad de asociación bajo la ley salvadoreña y, por extensión, a los códigos universitarios de conducta.

iii. Discriminación en la asignación de trabajo por causa de las actividades de asociación de las trabajadoras a domicilio

Las trabajadoras a domicilio también informaron al WRC que la representante de Konffetty y RHLA, Jenny, los discriminó intencionalmente debido a sus actividades de asociación al asignar trabajos de bordado individualmente a las trabajadoras a domicilio. Específicamente, las trabajadoras a domicilio le dijeron al WRC que la representante de Konffetty-RHLA redujo la cantidad de trabajo que asignó y asignó tareas menos deseables a las trabajadoras a domicilio que creía que se estaban reuniendo con otras trabajadoras y la organización de los derechos de las mujeres, Mujeres Transformando, y, a la inversa, asignaron más trabajo a las trabajadoras a domicilio que ella creía que no participaban en tales reuniones.

Una trabajadora a domicilio dio testimonio ante el WRC:

Cuando Jenny descubrió que formábamos parte de Mujeres Transformando, no nos dio tanto trabajo. Ella descubrió [que nos reuníamos con Mujeres Transformando] porque invitamos a otra trabajadora a una reunión y le dijo a Jenny cuales trabajadoras asistían a esta reunión. Es por eso que [Jenny] dejó de darles a las trabajadoras que formaban parte

de Mujeres Transformando tanto trabajo. ... Ella ha estado reduciendo el número de asignaciones que nos da y rechazando [nuestras] piezas completadas. Quiere que le tengamos miedo y que dejemos de luchar por nuestros derechos.

Otra trabajadora del hogar dijo, “Jenny no le da mucho trabajo a las trabajadoras que ella cree que forman parte de Mujeres Transformando y si nos da trabajo, nos da las piezas más difíciles. . . Ella supo que me estaba reuniendo con Mujeres Transformando y es por eso que comenzó a darme menos trabajo.”

En contraste, otra trabajadora a domicilio le dijo al WRC que la representante de Konfetty y RHLA, Jenny, le asignó más trabajo después de que Jenny la interrogó y se convenció de que la trabajadora a domicilio no estaba participando actualmente en actividades de asociativas:

Cuando comencé a trabajar [para Konfetty y RHLA], Jenny me preguntó si iba a las reuniones con Mujeres Transformando y mentí, diciéndole que antes me reunía con ellas, pero luego me dejé de ir y que no tenía más tiempo para hacer eso [es decir, asistir a las reuniones]. Después de que le dije eso, Jenny comenzó a darme más trabajo. Jenny me dijo que me estaba dando trabajo porque vine sola al sitio de distribución y que si aparecía [como parte de] un grupo de otras trabajadoras [es decir, con las trabajadoras a domicilio asociadas con Mujeres Transformando], ella no me iba a dar trabajo.

Discriminar a las trabajadoras en cuanto al trabajo asignado en respuesta a la participación o la no participación de las trabajadoras en actividades asociativas representa una violación adicional al derecho de las trabajadoras a la libertad de asociación otorgado por la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios.

iv. Amenaza de eliminación de trabajo por presentar una queja con WRC

Como se discutió, en mayo de 2018, VLF informó al WRC que Konfetty y RHLA no estaban dispuestas a tomar medidas adicionales para implementar las acciones correctivas que el WRC identificó como necesarias para que su trato a las trabajadoras a domicilio cumpliera con la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios.¹⁰⁶ El WRC luego notificó a VLF que el WRC procedería a publicar un informe para las universidades afiliadas con el WRC que detalla los hallazgos del WRC de violaciones de estas normas y da recomendaciones de acciones correctivas.

En junio de 2018, VLF informó al WRC que, debido a “la imposibilidad de cumplir con los requisitos de WRC” con respecto al trato a las trabajadoras a domicilio, a partir de 2019 se “cambiaría a máquina de bordado” y que “todo el trabajo de fabricación universitaria sería hecho dentro de la fábrica de Konfetty con empleados a tiempo completo registrados en el Ministerio de Trabajo, con todos los derechos y privilegios que se otorgan a los empleados a tiempo completo.”¹⁰⁷ Aunque VLF argumenta al WRC que “su decisión no es un castigo,”¹⁰⁸ una

¹⁰⁶ Sandler, Travis y Rosenberg (17 de mayo de 2018), *supra*, n. 5.

¹⁰⁷ Sandler, Travis y Rosenberg (13 de junio de 2018), *supra*, n.4. 108 Id.

¹⁰⁸ Id.

respuesta de este tipo a las recomendaciones del WRC para la acción correctiva resultaría directamente en la pérdida de las trabajadoras a domicilio de los ingresos del bordado, al menos, la ropa universitaria de VLF y, posiblemente, otras prendas, dependiendo del impacto de un cambio más generalizado “a máquina de bordado.”

Sin embargo, contrariamente a lo que afirma VLF, esta amenaza de pérdida de ingresos para las trabajadoras a domicilio es una represalia directa. Como admitió VLF, la razón por la que Konffetty está contemplando este cambio es porque Konffetty considera que los “requisitos del WRC,” es decir, la corrección de las violaciones a los derechos laborales de Konffetty y RHLA en perjuicio de las trabajadoras a domicilio, es “imposible de cumplir.” Konffetty tomó esta posición directamente después de que se informara a la compañía que el WRC no estaba de acuerdo con una bonificación única del 10%, un aumento salarial del 10%, \$20 por mes en lugar de beneficios de salud y pensiones y otros beneficios limitados para remediar los hallazgos del WRC que, durante años, Konffetty y RHLA habían pagado a las trabajadoras a domicilio menos de un tercio del salario mínimo legal que se les debía y evadido hacer alguna contribución para proporcionar a estas trabajadoras los beneficios claramente exigidos por la ley salvadoreña.

Estos hallazgos del WRC y las recomendaciones resultantes del WRC de acción correctiva fueron, a su vez, un resultado directo de las quejas presentadas por las trabajadoras a domicilio, con la ayuda de Mujeres Transformando, al WRC sobre las violaciones de sus derechos laborales por parte de Konffetty y RHLA. Si las trabajadoras a domicilio no hubieran presentado esta queja al WRC a través de Mujeres Transformando, el WRC no habría iniciado la investigación sobre el uso de trabajadoras a domicilio por parte de Konffetty y RHLA y no habría emitido conclusiones y recomendaciones para remediar las violaciones a los derechos de las trabajadoras a domicilio. Desde la decisión original de las trabajadoras a domicilio de informar colectivamente a través de Mujeres Transformando al WRC que Konffetty y RHLA estaban violando sus derechos, fue de hecho, la causa primordial del anuncio de Konffetty de pretender retirar el trabajo a las trabajadoras a domicilio. Dicho anuncio de la compañía representa un acto de represalia por el ejercicio de los derechos de las trabajadoras y una violación adicional de la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios.

b. Recomendaciones de acciones correctivas

El WRC recomienda que, para abordar las violaciones a la libertad de asociación que Konffetty y RHLA han cometido contra las trabajadoras a domicilio, VLF requiera que Konffetty y RHLA:

- Emitan una declaración verbal y escrita a todas las trabajadoras a domicilio indicando que Konffetty y RHLA respetan el derecho de las trabajadoras a discutir las condiciones del lugar de trabajo y a unirse a las organizaciones que deseen, incluyendo a Mujeres Transformando, e informar a las trabajadoras que no serán supervisadas ni disciplinadas o discriminadas de en ninguna forma por ejercer este derecho. El WRC recomienda que Mujeres Transformando y el WRC aprueben el contenido de esta declaración y estén presentes en el momento en que la declaración sea compartida con las trabajadoras a domicilio de la compañía;

- Con respecto a las cinco trabajadoras a domicilio que fueron despedidas y/o se les negó volver a contratarlas en el 2016 y 2017 después de reunirse con Mujeres Transformando, ofrecerles a estas trabajadoras la oportunidad de reanudar las tareas de bordado de Konffetty y RHLA;
- Con respecto a las dos trabajadoras a domicilio que fueron despedidas en el 2017 por reunirse con Mujeres Transformando, proporcionar a estas trabajadoras una compensación por sus ingresos perdidos como resultado de esta conducta de represalia por parte de la empresa;
- Surtir trabajo a las trabajadoras a domicilio individualmente sin importar si la trabajadora a domicilio está o ha estado participando en actividades de asociación y establecer, a través de consultas con el WRC y las defensoras de las trabajadoras a domicilio, Mujeres Transformando, un procedimiento para la revisión independiente regular de las asignaciones de trabajo para evitar incidentes de discriminación contra las trabajadoras a domicilio debido a sus actividades de asociación; y
- Abstenerse de suspender la entrega de trabajos de bordado a las trabajadoras a domicilio debido a que las trabajadoras a domicilio han presentado una queja ante el WRC y porque el WRC ha emitido los hallazgos de violaciones y recomendaciones de acciones correctivas.

c. Respuesta de la marca y estado actual

i. Amenazas de represalias contra los trabajadores a domicilio por actividades de asociación

El WRC informó inicialmente a VLF que la representante de Konffetty y RHLA había amenazado a las trabajadoras a domicilio con represalias por sus actividades de asociación en agosto del 2017. VLF respondió diciéndole al WRC que Konffetty se había comunicado con RHLA con respecto a estos hallazgos. VLF le entregó al WRC una carta de Konffetty a RHLA, fechada el 21 de agosto del 2017, informando a RHLA que si se les dicen a las trabajadoras a domicilio que no pueden asociarse libremente, este comportamiento debe cesar y que RHLA debe comunicar a las trabajadoras a domicilio sobre su derecho a la libertad de asociación.

VLF expresó al WRC su disposición a exigir a Konffetty y RHLA que emitan una declaración a las trabajadoras a domicilio afirmando el respeto a su derecho a la libertad de asociación y acordó considerar un texto propuesto por el WRC con dicha declaración. El WRC envió la propuesta del texto con dicha declaración de libertad de asociación, basándose en declaraciones similares emitidas a trabajadoras de otras fábricas de ropa en El Salvador como un paso para remediar violaciones similares a la libertad de asociación.

La única objeción de VLF al texto que proponía el WRC era que la declaración se refería específicamente a Mujeres Transformando como una de las organizaciones con las que las trabajadoras a domicilio podían asociarse. La posición de VLF fue que la referencia a una organización específica era innecesaria, pero el WRC reiteró que, dado que todas las violaciones

a la libertad de asociación que el WRC había encontrado que Konffetty y RHLA habían cometido estaban dirigidas a la asociación de trabajadores a domicilio con Mujeres Transformando. Por lo tanto, la referencia específica era relevante y necesaria.

VLF también se opuso a que el WRC y Mujeres Transformando estuvieran presentes en la lectura de la declaración de libertad de asociación a las trabajadoras a domicilio y, en su lugar, ofrecieron proporcionar una grabación de video de la emisión de la declaración. El WRC reiteró que la presencia de Mujeres Transformando y el WRC en la lectura de la declaración era necesaria para asegurar que Konffetty y RHLA ya no se oponían a que las trabajadoras a domicilio se asociaran con estas organizaciones y que el mensaje se debía entregar a las trabajadoras de manera que no expresara ningún sesgo ni amenazas veladas a las trabajadoras.

En mayo del 2018, VLF informó al WRC que Konffetty y RHLA ya no estaban dispuestas a cooperar en la implementación de las acciones correctivas que el WRC había identificado como necesarias.

ii. Despidos de las trabajadoras a domicilio en represalia a sus actividades de asociación

En el otoño de 2017, el WRC compartió con VLF el hallazgo de que Konffetty y RHLA, a principios de ese año, habían despedido a dos trabajadoras a domicilio por actividades de asociación. VLF respondió afirmando que estas trabajadoras habían dejado de aceptar voluntariamente los trabajos de Konffetty y RHLA. Sin embargo, VLF posteriormente informó al WRC que Konffetty y RHLA estaban dispuestas a reanudar la asignación de trabajo a las dos trabajadoras a domicilio y que, aunque Konffetty y RHLA no reconocían que hubiera ocurrido ninguna violación, Konffetty y RHLA proporcionarían una compensación a las trabajadoras por el período que no habían recibido trabajo.

El WRC comunicó la respuesta de VLF a las dos trabajadoras a domicilio y les informó que deberían regresar a los lugares de reunión donde previamente habían recibido el trabajo asignado por Konffetty y RHLA. Una de las dos trabajadoras a domicilio regresó al lugar de reunión designado el 5 de marzo del 2018 y ha reanudado las tareas de bordado de Konffetty y RHLA. La otra trabajadora no ha intentado reanudar las tareas de bordado de Konffetty y RHLA e informó al WRC que esto se debe a su temor a que la representante de Konffetty y RHLA le siga maltratando.

Aunque VLF informó al WRC que Konffetty y RHLA proporcionarían a ambas trabajadoras una compensación por su pérdida de ingresos durante el período en el que no se les había asignado trabajo, hasta la fecha, no se ha pagado dicha compensación. En mayo del 2018, VLF informó al WRC que Konffetty y RHLA no estaban dispuestas a implementar las acciones correctivas que habían acordado previamente, incluyendo, aparentemente, el pago de la compensación a estas dos trabajadoras.¹⁰⁹

¹⁰⁹ Sandler, Travis y Rosenberg (17 de mayo de 2018), *supra*, n. 5.

En julio del 2018, el WRC recibió informes de que Konffetty y RHLA, en el 2016, habían despedido y/o se había negado a volver a contratar a otras tres trabajadoras a domicilio en represalia por su asociación con Mujeres Transformando.

iii-iv. Discriminación en la distribución de trabajo por actividades de asociación y amenaza de eliminación de trabajo por presentación de quejas ante el WRC

VLF informó al WRC en junio del 2018 que, como resultado de la supuesta “imposibilidad de cumplir con los requisitos del WRC” (es decir, que Konffetty y RHLA cumplan con la ley salvadoreña y los códigos de conducta universitarios), Konffetty intentó reducir o cesar por completo la distribución de trabajo de bordado a las trabajadoras a domicilio.¹¹⁰ En respuesta, el WRC notificó a VLF que tales acciones constituirían una represalia contra las trabajadoras a domicilio por haber presentado una queja de derechos laborales ante el WRC. El WRC instó enfáticamente a VLF que exigiera a Konffetty y RHLA que se abstuvieran de tales acciones, pero, hasta la fecha, no ha recibido ninguna indicio de que se haya retirado esta amenaza de parte de VLF.

6. Falta de registrar a las trabajadoras a domicilio con el Ministerio del Trabajo Salvadoreño

a. Hallazgos

El Código de Trabajo de El Salvador requiere que los empleadores registren en el Ministerio del Trabajo de El Salvador los nombres y las tasas salariales de todos los trabajadores a domicilio que emplean.¹¹¹ Sin embargo, ninguna de las trabajadoras a domicilio de Konffetty y RHLA, a quienes entrevistó el WRC, ha sido registrada en el Ministerio de Trabajo. El incumplimiento de Konffetty y RHLA de registrar a las trabajadoras a domicilio en el Ministerio de Trabajo viola la ley salvadoreña y, por extensión, los códigos de conducta universitarios.

b. Recomendaciones de Acción Correctiva

El WRC recomienda que Konffetty y RHLA cumplan con los requisitos del Código de Trabajo de El Salvador registrando inmediatamente los nombres y las tasas salariales de todas sus trabajadoras a domicilio en el Ministerio del Trabajo de El Salvador y manteniendo un registro actualizado en el futuro.

c. Respuesta de la marca y estado actual

Como se discutió, VLF ha afirmado que, como resultado del lenguaje formal en los contratos de las trabajadoras a domicilio con Konffetty y RHLA, estas trabajadoras no son ni han sido nunca empleadas de Konffetty o RHLA sino que son “proveedoras de servicios ... mercantiles.” Como resultado, VLF afirma que las trabajadoras a domicilio no tienen derecho a ninguna de las

¹¹⁰ Sandler, Travis y Rosenberg (13 de junio de 2018), *supra*, n. 4.

¹¹¹ Código de Trabajo, Artículo 72.

protecciones otorgadas a los trabajadores a domicilio según la ley salvadoreña, incluida la de estar registradas en el Ministerio del Trabajo del país.

Como también se discutió anteriormente, el WRC ha examinado los argumentos de VLF y encontró que no solo son inconsistentes con el Código de Trabajo de El Salvador, sino que también constituyen, por parte de Konffetty y RHLA, un caso de fraude. Como el WRC le ha explicado a VLF, la ley salvadoreña está clara que todos los trabajadores a domicilio deben estar registrados con el gobierno salvadoreño. Sin embargo, VLF se ha negado a exigir que Konffetty y RHLA cumplan con este requisito.

IV. Conclusión y recomendaciones actuales

Como se señaló, tanto las violaciones a los códigos de conducta universitarios en este caso, particularmente en el área del pago insuficiente de salarios, como la negativa de VLF, Konffetty y RHLA de remediar estas violaciones encontradas por el WRC representa uno de los peores casos que el WRC ha encontrado hasta la fecha en la producción de prendas con marca universitaria. Este caso es particularmente notable porque no solo se les pagó a las trabajadoras involucradas en la producción de ropa universitaria una pequeña fracción de lo que legalmente se les debía, sino que también la marca universitaria y su fábrica proveedora han intentado negar que estas trabajadoras estén sujetas a las leyes laborales del país. El WRC no recuerda ningún caso anterior en el que se haya encontrado alguno de estos elementos con respecto a cualquier otra marca.

Ni la ley salvadoreña ni los códigos de conducta universitarios permiten a los propietarios de fábricas evitar sus obligaciones bajo las leyes laborales del país para las trabajadoras que hacen sus productos, simplemente designando a esas trabajadoras con una clasificación diferente. Tales intentos de usar designaciones formales para despojar a las trabajadoras de las protecciones legales no está permitido por las leyes laborales de El Salvador. Dichas clasificaciones erróneas de los trabajadores también están prohibidas por las leyes laborales de los Estados Unidos. En ambos casos, las leyes dejan en claro que las relaciones de empleo se establecen en función de las relaciones reales entre las empresas y los trabajadores y no en función del título que otorgan los primeros a los últimos.

El WRC, sin embargo, reconoce que tanto los cambios en el trato a las trabajadoras a domicilio como la provisión a estas trabajadoras de compensaciones por violaciones anteriores que serán necesarios para que VLF y Konffetty-RHLA cumplan con la ley laboral salvadoreña y los códigos de conducta universitarios, probablemente representen desafíos significativos para estas empresas. Por lo tanto, es crucial seguir adelante para que VLF, Konffetty y RHLA cooperen con el WRC y con Mujeres Transformando para desarrollar e implementar un plan detallado de remediación.

El WRC cree que, en este caso, se puede lograr remediar exitosamente a las violaciones del pasado y el cumplimiento continuo y efectivo con los códigos de conducta universitarios, siempre y cuando VLF, Konffetty y RHLA se comprometan de buena fe. El WRC no ha encontrado evidencia que indique que lograr estos objetivos requiera que Konffetty y RHLA cesen o reduzcan el uso de trabajadoras a domicilio para el trabajo de bordado. De hecho, como

hemos argumentado, tomar tal acción en respuesta a los hallazgos y recomendaciones de remediación del WRC constituiría una violación adicional a los derechos de las trabajadoras.

Por lo tanto, el WRC reitera la recomendación de que VLF, Konffetty y RHLA trabajen de manera constructiva con el WRC y Mujeres Transformando en el desarrollo e implementación de un plan de acción correctivo.

El WRC reconoce que es posible que, dadas las grandes cantidades de compensación estimadas que se deben a las trabajadoras a domicilio (Ver, Tabla 2), VLF, Konffetty y RHLA por el momento, no posean los recursos para pagar a las trabajadoras todos los fondos que se les deben. Si se demuestra que este es el caso, entonces, por el interés de las trabajadoras, puede ser necesario discutir una cantidad menor de compensación o el pago de la compensación durante un período prolongado de tiempo, siempre y cuando que las trabajadoras a domicilio consideren aceptable dicho acuerdo, en consulta con Mujeres Transformando. Sin embargo, incluso habiendo pruebas de la falta de capacidad de VLF, Konffetty y RHLA de pagar el monto total adeudado a las trabajadoras a domicilio, no hay duda de que VLF, Konffetty y RHLA tienen la capacidad de proporcionar a las trabajadoras una compensación sustancial.

Categoría de Violación	Monto promedio adeudado a cada trabajadora
Falta de pago del salario mínimo	\$4,150
Falta de pago de horas extras	\$2,430
Tiempo de espera compensable	\$187
Pago insuficiente de bonos anuales	\$134
Falta de contribuir a los programas de salud y pensión	\$1,170
Falta de proveer vacaciones anuales	\$239
Compensación total debida	\$8,310

Cuadro 2: Promedio estimado de compensación debida a cada trabajadora a domicilio

Determinar la capacidad de VLF, Konffetty y RHLA de pagar esta compensación a las trabajadoras, así como alcanzar la mejor estimación posible del monto total adeudado a las trabajadoras, requerirá que las compañías cooperen con el WRC compartiendo la información necesaria para realizar los cálculos más precisos. Por ejemplo, el WRC no conoce el número exacto de trabajadoras a domicilio que han realizado trabajo de bordado para Konffetty y RHLA durante el período durante el cual se debe la compensación.

Puede ser que la información adicional de Konffetty y RHLA, en cuanto al número de trabajadoras a domicilio que hayan realizado trabajo de bordado durante el período en cuestión u otros datos relevantes, muestre que la cantidad adeudada sea menor (o mayor) que las estimaciones actuales del WRC. A menos que VLF, Konffetty y RHLA discutan estos asuntos de manera coordinada y compartan información relevante con el WRC, no habrá una base creíble de

datos que permita igualar una cifra diferente al total que se debe a las trabajadoras, generado por las estimaciones del promedio de compensación que se debe a cada trabajadora y el cálculo de trabajadoras afectadas hecho por el WRC.

El WRC continúa instando a VLF, Konffetty y RHLA a cooperar de buena fe con el WRC y con Mujeres Transformando, como defensora de los derechos y el bienestar de las trabajadoras a domicilio, a fin de desarrollar un plan para proporcionar dicha compensación y otros elementos de un programa de corrección integral. Este enfoque constructivo es una necesidad clara si VLF como marca y Konffetty y RHLA como proveedores quieren cumplir con los códigos de conducta universitarios.