FEASIES
UNIDAD. PROGRESO. LUCHA

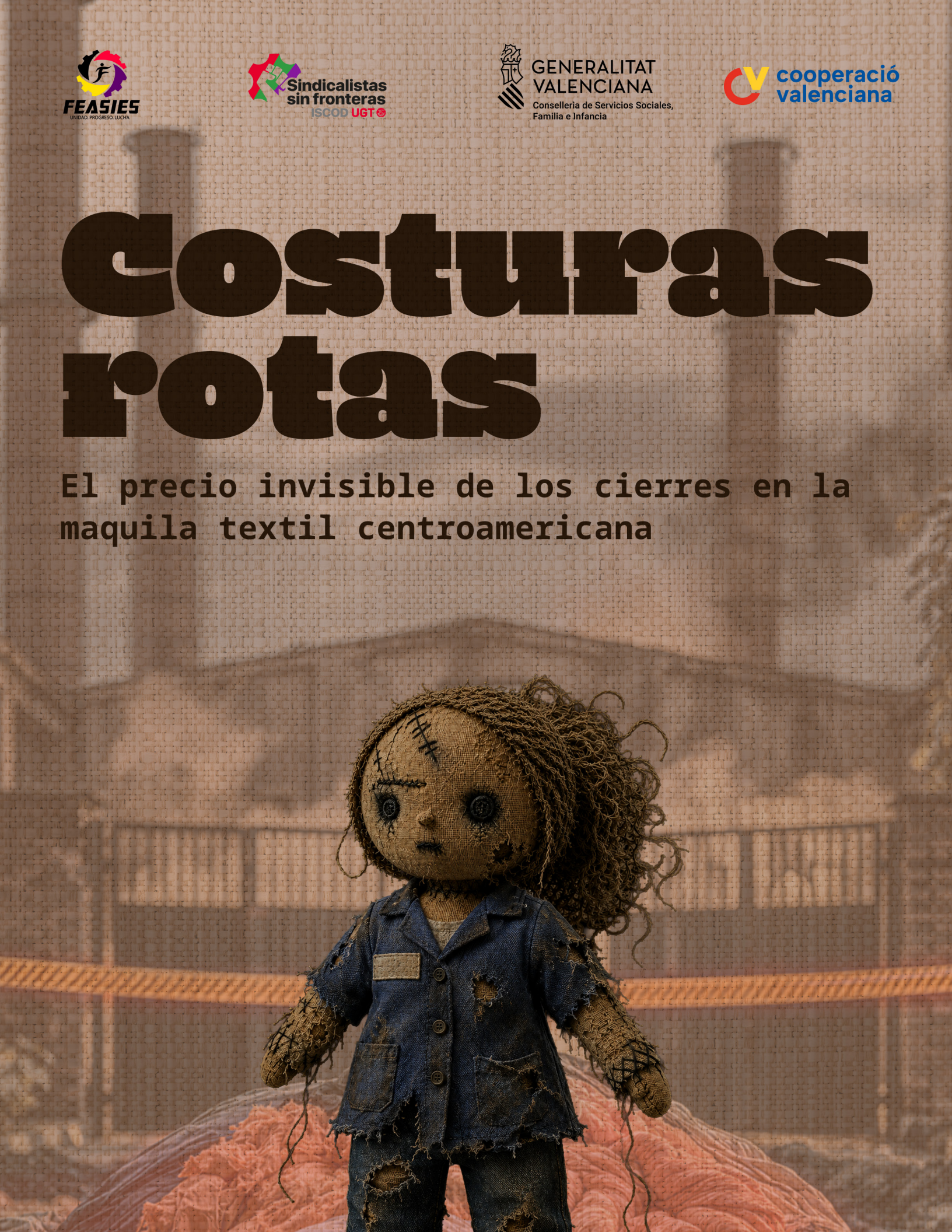
Sindicalistas sin fronteras
ISCOD UGT

GENERALITAT VALENCIANA
Conselleria de Servicios Sociales, Familia e Infancia

cooperació valenciana

Costuras rotas

El precio invisible de los cierres en la maquila textil centroamericana



Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Generalitat Valenciana.
El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de FEASIES y no refleja necesariamente la opinión de la Generalitat Valenciana.

Créditos

Investigadoras:
Silvia Margarita Rubio
Karla Molina Ciriani
Amanda Libertad Castro

Aprobación:
Marta Guadalupe Zaldaña Hernández
Secretaria General de FEASIES

Dirección de la investigación:
Roberto Zaldaña

Ilustración y diagramación:
Andre Padilla

Este documento puede ser reproducido total o parcialmente sin necesidad de autorización expresa de FEASIES, siempre que se reconozca la fuente y que las copias se distribuyan sin fines de lucro.

Referencia sugerida:
Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES). (2026, julio). Costuras rotas: El precio invisible de los cierres en la maquila textil centroamericana (Invest. S. M. Rubio, K. Molina Ciriani & A. L. Castro).

San Salvador, Julio 2026














FEASIES
Contigo
defendiendo
nuestros
DERECHOS

Contenido

INTRODUCCIÓN **6**
I. Contexto 8
1. Reorganización de las cadenas de suministro 9
2. Gobernanza de las cadenas de suministro 12
II. Marco legal que aplica en los países de Centroamérica para proteger a las personas trabajadores en situaciones de despido **14**
III. Objetivos y metodología 18
IV. Resultados de la investigación 20
1. Descripción de casos de cierres de maquila textil en Centroamérica 20
A. Style Avenue, S.A. de C.V. 20
B. APS EL SALVADOR, S.A. de C.V. 25
C. Impression Apparel Group S.A. de C.V. 28
D. Confecciones El Pedregal (Hanes Brands) 32
2. Tipología de cierres (violaciones legales) 38
A. Caracterización de las tipologías de cierre 32
B. Clasificación de casos según tipología de cierre 40
3. Consecuencias de los cierres 43
A. Caracterización de las personas que fueron despedidas en los cierres repentinos 43
B. Consecuencias económicas 44
C. Consecuencias psicoemocionales inmediatos de los cierres y despidos masivos 49
D. Consecuencias sociales 63
4. Análisis de papel de marcas y los Estados en la garantía de la justicia laboral y derechos 68
A. El papel del Estado 69
B. El papel de las marcas y de los mecanismos privados 71
5. Percepciones de las personas trabajadoras 72
6. Justicia laboral fragmentada y gobernanza transnacional 73
7. Análisis de la respuesta sindical y sus desafíos 73
V. Conclusiones 77
VI. Recomendaciones estratégicas para sindicatos, tomadores de decisión y organizaciones de la sociedad civil **80**
A. Para sindicatos y federaciones 80
B. Para tomadores de decisión (Estado, legisladores, instituciones públicas) 82
C. Para organizaciones de la sociedad civil, movimientos feministas y redes de apoyo 83
BIBLIOGRAFÍA **84**

Introducción

La Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES) está constituida por sindicatos del sector público, municipal y privado, y también por personas trabajadoras autónomas de diferentes sectores que se han organizado sindicalmente, utilizando la solidaridad de clase, la educación, la comunicación, las relaciones y la incidencia política, todo ello dentro de una perspectiva inclusiva y de igualdad con las mujeres, las juventudes y la diversidad sexual.

FEASIES trabaja en el fortalecimiento de los derechos laborales y sindicales en el sector textil, en el diálogo social con empresas y marcas, en la organización de las mujeres en el campo, en la sensibilización para generar empleo y respetar los derechos del colectivo LGBTI, así como en alertar sobre el impacto de la Industria 4.0 en el mundo laboral, además es miembro de IndustriALL.



El cierre repentino, sin previo aviso de empresas de maquilas textiles se ha convertido en un fenómeno recurrente en El Salvador y en ocasiones sin el pago de obligaciones legales como indemnizaciones. Para las personas trabajadoras, esta situación conlleva afectaciones económicas, psicoemocionales y sociales que son difíciles de superar.
En el afrontamiento positivo de estos cierres, juega un papel central la gobernanza de las cadenas mundiales de suministro. Esta gobernanza, particularmente en el sector textil no depende únicamente de los Estados, sino también de actores privados, especialmente de las empresas líderes de la cadena, con participación de organismos internacionales, certificadoras, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil que generan normas, estándares y mecanismos de supervisión. La capacidad de los Estados para regular efectivamente a las empresas que operan fuera de sus fronteras se ha vuelto limitada, mientras que los mecanismos voluntarios impulsados por el sector privado presentan avances, pero también importantes vacíos de cumplimiento. Como resultado, la gobernanza global de las cadenas de suministro se configura como un campo dinámico y en constante disputa, donde convergen intereses económicos, políticos y sociales.

En este marco FEASIES desarrolló la documentación del cierre repentino de cuatro maquilas textiles en El Salvador con enfoque de género, con el objetivo de conocer cómo ocurren los procesos; el rol que juegan diferentes actores estatales, privados y sindicales, así como las afectaciones económicas, psicoemocionales y sociales que viven las personas trabajadoras ante este hecho. La investigación se hizo con una metodología cualitativa utilizando cuestionarios, entrevistas y grupos focales.

El documento se estructura de la siguiente manera, el Capítulo II presenta información del contexto, describiendo la situación actual de las cadenas de suministro en el ámbito internacional, y el escenario nacional respecto a la importancia de la maquila textil en las exportaciones y en el empleo. El Capítulo III aborda el marco normativo aplicable a la maquila textil. El Capítulo IV presenta los resultados de la investigación, describiendo los casos de cierre de maquila, las tipologías, las consecuencias económicas, psicoemocionales y sociales sobre las personas trabajadoras; el análisis del papel de las marcas y el Estado y las percepciones de las personas trabajadoras sobre el papel de los actores participantes. El documento finaliza con una sección de conclusiones y recomendaciones, orientada a proporcionar insumos para la incidencia desde las mujeres trabajadoras y sus organizaciones.

Contexto



Una cadena global de suministro consiste en la organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y hacerlos llegar a las personas consumidoras a través de diversas etapas de dotación de insumos, desarrollo, producción y entrega. En esta definición se incluye la inversión extranjera directa (IED) de empresas multinacionales (EMN) en filiales de propiedad total o en empresas conjuntas en las que la EMN tiene responsabilidad directa sobre la relación laboral. También incluye el modelo dominante de aprovisionamiento internacional donde la participación de empresas líderes define los términos y condiciones de acuerdos contractuales con proveedores y empresas subcontratadas para bienes, insumos y servicios específicos.

La proliferación de las cadenas mundiales de suministro ha transformado la naturaleza de producción transfronteriza, la inversión, el comercio y el empleo. Se identifican tres factores habilitantes para el crecimiento de las cadenas de suministro 1) el desarrollo de las comunicaciones, servicios financieros y tecnologías de la información, que permite la coordinación y logística en tiempo real de producción fragmentada alrededor del planeta; 2) mejoras en la infraestructura, logística y transporte, ha reducido los costos de entregas más confiables y rápidas de insumos y bienes finales; 3) los acuerdos de libre comercio han jugado un rol en facilitar y reducir los costos de comercio.

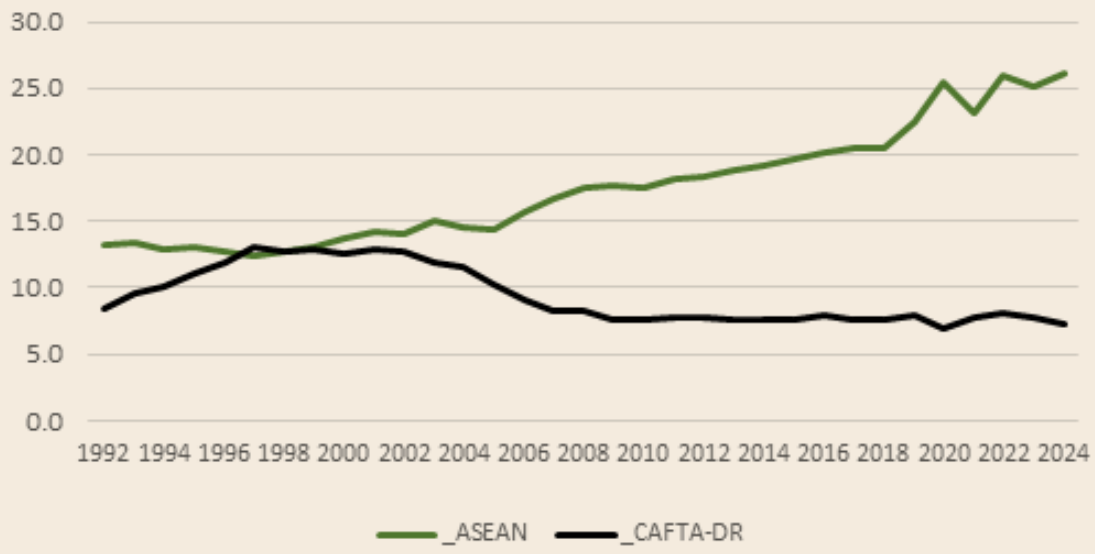
1. Reorganización de las cadenas de suministro

Como resultado del incremento del descontento con la globalización desde 2016 en países como Estados Unidos y de la Unión Europea, se observa despliegue de argumentos a favor de los aranceles. Como resultado han emergido conflictos comerciales que han sacudido los fundamentos del sistema internacional de comercio (Limao & Maggi, 2015).

Un estudio del BID para conocer el impacto de la reorganización de las cadenas de suministro en América Latina concluyó que después de la implatación de aranceles a China por parte de Estados Unidos, se redujeron las exportaciones en los productos incluidos en las listas, pero América Latina no obtuvo beneficios, sino países de Asia (Vietnam, Corea, Taiwan) y de América del Norte (Canadá) (Mesquita Moreira, Blyde, Volpe, Dolabella, & Marra, 2022).

Datos de la Administración de Comercio Internacional de Estados muestran que, por regiones, Asia ha aumentado su participación en las importaciones de textiles totales de Estados, pasando de 13.3% a 26.2% en 2024. Mientras los países de RD CAFTA aumentaron su participación entre 1992 y 2006, alcanzándose los máximos en 1997 y 1999 con una cifra de 13.0%. En 2007 inicia una tendencia decreciente, llegándose en 2024 a solamente 7.3%.

Gráfico 1. Participación en las importaciones totales de Estados Unidos de textiles y prendas de vestir por región. En porcentajes. 1992- 2024.



Fuente: International Trade Administration (s.f.). *Importaciones de textiles y prendas de vestir de E.E.U.U. por categoría o país (histórico)*. Disponible en: https://www.trade.gov/data-visualization/us-textile-apparel-imports-category-or-country-historical

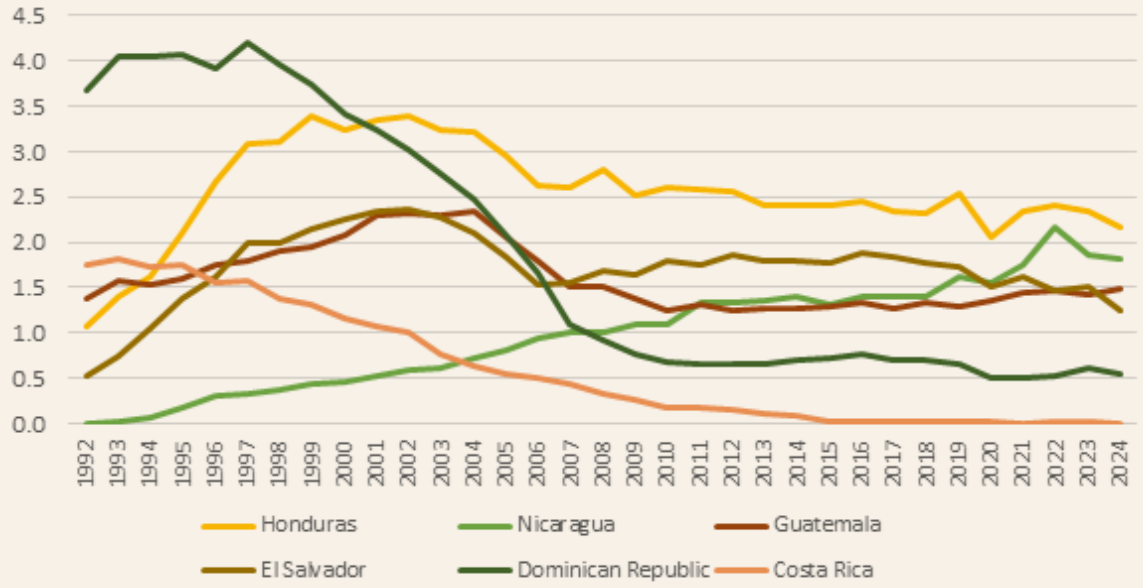
Al considerar la participación en las importaciones totales de Estados Unidos de El Salvador y de otros países de la región en el período 1992 -2024 se encuentran algunas tendencias.

Costa Rica tuvo una tendencia decreciente, pasó de constituir en 1992, el 1.7% de las importaciones de textiles y prendas de vestir de Estados Unidos, a solamente el 0.01% en 2024. República Dominicana tuvo una tendencia similar, y pasó de 3.7% a 0.5% en 2024.

Los países de Guatemala, Honduras y El Salvador vieron aumentar desde el punto de partida en 1992 su participación en las importaciones de textil y prendas de vestir de Estados Unidos, hasta 2003-2004, y luego se reduce.

Nicaragua, en cambio tuvo una tendencia creciente, pasando de constituir en 1992, de 0.01% en 1992 a 1.8% en 2024.

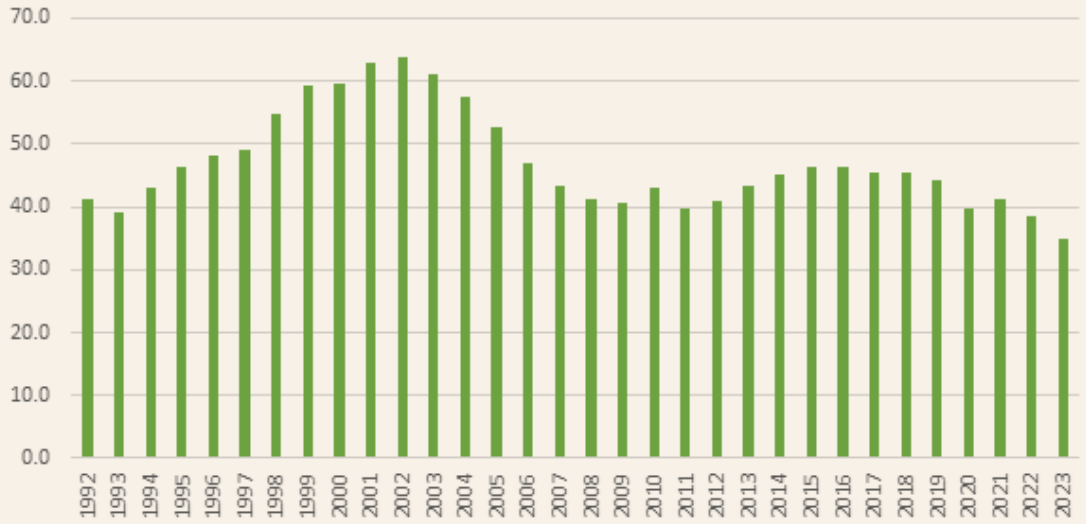
Gráfico 2. Participación en las importaciones totales de Estados Unidos de textiles y prendas de vestir por región. En porcentajes. 1992- 2024.



Fuente: International Trade Administration (s.f.). *Importaciones de textiles y prendas de vestir de E.E.U.U. por categoría o país (histórico)*. Disponible en: https://www.trade.gov/data-visualization/us-textile-apparel-imports-category-or-country-historical

El gráfico 3 muestra la participación de las exportaciones de textil y vestido en el total en el período 1992 a 2023, los datos indican que los niveles máximos se encontraron en el período 1998 a 2005, con cifras de entre 52.6% y 63.8%. Los niveles más bajos se encuentran en los 2022 y 2023 con porcentajes de 38.5% y 35.%.

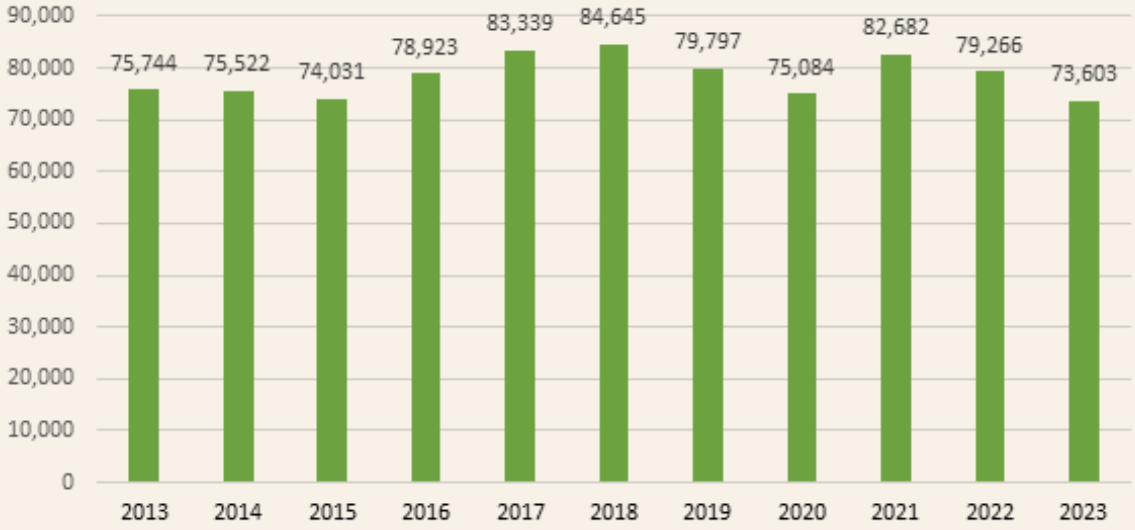
Gráfico 3. Participación de expotaciones de textil y vestido en las exportaciones totales. El Salvador. 1992-2023



Fuente: Información de OMC (2025). WTO-STATS. Recuperado: 11 de junio de 2025. https://stats.wto.org/

El empleo en la actividad de maquila textil incrementó entre 2013 y 2018, pasando de 75,744 a 79,797, un incremento de 4,053 puestos de trabajo. Entre 2018 y 2023 la tendencia es decreciente, pasando a 73,603 en 2023, una reducción entre 2018 y 2023 de 6,194, en este año el 56% de las personas ocupadas fueron mujeres y el 44.0% fueron hombres. Esta reducción se ha correspondido con el cierre de empresas.

Gráfico 4. Empleo en la actividad de maquila textil. 2013- 2023



Fuente: CAMTEX (2024). Sextor Textil y Confección. *Desempeño económico 2024*. Disponible en: https://www.camtex.com.sv/publicaciones-camtex/indicadores-economicos-textil-y-confeccion-enero-a-mayo-2024/

2. Gobernanza de las cadenas de suministro

La cadena de suministro se coordina típicamente por una firma líder, con sede en un país desarrollado, que es la empresa que controla la cadena global de suministros y establece los estándares que las otras empresas en la cadena deben cumplir, esta empresa es la que realiza la venta final del producto. Las cadenas de suministro adoptan dos formas dentro de los tipos principales de relaciones intra e interempresariales: 1) inversión extranjera directa por parte de la empresa multinacional como propietaria directa de filiales y subsidiarias en el extranjero y 2) abastecimiento, donde las empresas líderes no tienen propiedad ni relación contractual directa, excepto con proveedores o intermediarios del primer nivel.

La subcontratación en las cadenas de suministro tiene implicaciones, por un lado, se abre el acceso a nuevas oportunidades de mercado, nuevas prácticas de producción y estándares que conducen a aumentos de productividad y calidad. Por otro lado, en los eslabones con menores barrera de entrada, más trabajo intensivo y de menor calificación, tienden a generar intensa competencia entre oferentes, creando presión en los eslabones “río abajo” sobre los salarios y las condiciones de trabajo.

Los estándares privados que fijan las firmas cubren aspectos técnicos, de calidad, y también aspectos ambientales y sociales. Estos estándares incluyen códigos de conducta que abordan condiciones de trabajo. Esta aplicación de estándares privados es una característica distintiva de las cadenas de suministro, donde las firmas líderes influyen todo el proceso de producción, incluyendo las relaciones laborales, dentro de las fronteras de un país, sin que estas firmas necesariamente estén dentro de sus límites territoriales y legales.

Con la expansión de las cadenas globales de suministros, las empresas proveedoras en las cadenas de suministro, deben cumplir con leyes nacionales y con las obligaciones contractuales que establecen el cumplimiento de estándares promulgados por empresas líderes que operan a nivel global; en un contexto en el que los gobiernos han perdido capacidades para asegurar el pleno cumplimiento de las normas laborales.

Se identifican como tipos de gobernanza: 1) gobernanza pública, en la que las instituciones estatales promueven el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales; se ejecuta mediante la inspección del trabajo; resolución de conflicto y la procuración de los incumplimientos; 2) gobernanza privada, que es liderada por las empresas o sus asociaciones; incluye herramientas como códigos de conducta corporativos, auditorias, esquemas de certificación y otras estrategias para mejorar el cumplimiento por parte de proveedores; 3) Iniciativas de interlocutores sociales, con iniciativas de negociación colectiva, diálogo social, acuerdo marcos globales. Algunas organizaciones de la sociedad civil también pueden jugar un rol en promover los intereses de las personas trabajadoras en programas regulatorios que a menudo tienen como foco la cadena global de suministro; 4) Iniciativas multilaterales en el marco de instituciones internacionales, como las Naciones Unidas o la Organización Internacional del Trabajo.

II

Marco legal que aplica en los países de Centroamérica para proteger a las personas trabajadores en situaciones de despido



En El Salvador, la protección frente al despido injustificado y los cierres de empresas de maquila se apoya principalmente en la Constitución de la República de El Salvador y en el Código de Trabajo, complementados por criterios administrativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) y estándares de debida diligencia empresarial de organismos internacionales.

En el plano constitucional, el artículo 38, numeral 11, reconoce el derecho de las personas trabajadoras a ser indemnizadas cuando son despedidas sin causa justificada, remitiendo expresamente a lo que disponga la ley ordinaria sobre el monto y las condiciones de ese pago (Constitución, 1983). Este reconocimiento constitucional sitúa la indemnización por despido injustificado como un derecho social mínimo irrenunciable, lo que implica que no puede ser válidamente suprimido ni reducido mediante acuerdos individuales o colectivos en perjuicio de las personas trabajadoras.

El desarrollo de este derecho se encuentra en el Código de Trabajo de la República de El Salvador, Decreto Legislativo n.° 15 de 1972 y reformas. El artículo 58 establece que, cuando el empleador pone fin a una relación laboral por tiempo indefinido sin causa justificada, la persona trabajadora tiene derecho a una indemnización equivalente a treinta días de salario básico por cada año de servicio continuo, calculada proporcionalmente por fracciones de año y tomando como base el último salario devengado.

La función protectora del derecho del trabajo salvadoreño se consagra en el propio artículo 1 del Código de Trabajo, que define la legislación laboral como un instrumento destinado a armonizar las relaciones entre capital y trabajo y a mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras (D.L. No. 15, 1972). Bajo esta lógica tutelar, se considera que los derechos laborales son irrenunciables, de modo que acuerdos que tengan como efecto reducir por debajo del mínimo legal el monto de la indemnización, vacaciones, aguinaldo u otras prestaciones, resultan incompatibles con el marco normativo y pueden ser declarados nulos o ineficaces en sede judicial o administrativa.

Un elemento clave en el contexto de cierre de maquilas es la figura del anticipo de indemnización. El Código de Trabajo no regula de forma expresa el pago anticipado de la indemnización; únicamente contempla la indemnización a la finalización de la relación laboral por despido injustificado. Sin embargo, en la práctica, algunos empleadores han

utilizado el “anticipo de indemnización” como un mecanismo de pago adelantado vinculado a los pasivos laborales. De acuerdo con un análisis de la Fair Labor Association (FLA), a partir de consultas realizadas al MINTRAB en 2019, la cartera de trabajo ha sostenido que el anticipo no constituye indemnización en sentido estricto, sino un beneficio ligado al pago de pasivos laborales, y que la verdadera indemnización solo se configura cuando existe un despido sin causa justificada conforme al artículo 58 del Código de Trabajo (Fair Labor Association, 2022).

Este vacío normativo sobre los anticipos se vuelve particularmente problemático en contextos de cierre repentino de maquilas, donde las empresas pueden alegar haber “adelantado” parte de las prestaciones para reducir el monto a pagar al momento del cierre. La FLA documenta para 2022–2023 varios casos de cierres inesperados de fábricas en El Salvador en los que se cancelaron los salarios corrientes, pero quedaron pendientes durante semanas o meses el pago integral de vacaciones, indemnizaciones y otros pasivos laborales (FLA, 2023).

En este contexto, organizaciones sindicales salvadoreñas, incluida FEASIES, han planteado la creación de mecanismos de garantía financiera o fianzas para asegurar el pago de las indemnizaciones en caso de cierre, pero estas propuestas no se han traducido todavía en una reforma legal específica (FLA, 2023).

Si bien el Código de Trabajo regula diversas figuras de suspensión del contrato de trabajo y de terminación colectiva por causas económicas o de fuerza mayor, el ordenamiento salvadoreño no contempla un fondo público de garantía de prestaciones ni un régimen especial de protección frente a cierres patronales súbitos en el sector maquila similar al hondureño.

En la práctica, la protección de las personas trabajadoras ante cierres se sigue articulando fundamentalmente a través del derecho a la indemnización individual, la prioridad del crédito laboral frente a otros acreedores en los procesos de ejecución y la posibilidad de apoyo sindical y acompañamiento por parte del Ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, s.f.).



El marco laboral salvadoreño se complementa con normas que regulan sectores estratégicos como las zonas francas y refuerzan la protección de derechos desde un enfoque de igualdad:

- **Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.** Regula operaciones en áreas extra-aduanales, donde se concentra buena parte de la industria textil. Aunque se centra en incentivos fiscales, exige cumplimiento de obligaciones laborales. Es relevante en cierres abruptos donde los bienes se encuentran dentro de zonas de acceso restringido (D.L. No. 405, 1988).

- **Normativa de protección para mujeres:**
  - ◊ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV). Establece medidas de prevención y sanción que inciden en el ámbito laboral, incluyendo prohibición de acoso laboral, violencia económica y discriminación (D.L. No. 520, 2010).
  - ◊ Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE). Obliga a empleadores y Estado a garantizar igualdad material y eliminar prácticas discriminatorias (D.L. No. 645, 2011).

El Código de Trabajo ordena que su interpretación se armonice con estas leyes, lo cual es fundamental en sectores donde las mujeres enfrentan violencias estructurales y económicas que se profundizan durante cierres de maquilas.

III Objetivos y metodología

Objetivo General: Documentar los cierres ilegales y abruptos en la maquila textil centroamericana, analizando su impacto psicoemocional, social y económico en las personas trabajadoras (principalmente mujeres) y evaluando las respuestas de las marcas y los Estados para garantizar justicia laboral.

Objetivos Específicos:

- Identificar y sistematizar casos recientes de cierres ilegales y abruptos de maquilas textiles en Centroamérica.
- Analizar los impactos diferenciados en las mujeres trabajadoras a nivel psicoemocional, social y económico.
- Evaluar el papel de las marcas internacionales y los Estados en garantizar los derechos laborales y el acceso a la justicia frente a estos cierres.
- Generar recomendaciones para fortalecer la rendición de cuentas de marcas y Estados, así como para apoyar a las trabajadoras afectadas.

La metodología de la investigación fue cualitativa, recopilando expresiones orales de actores que vivieron cierres de maquilas textiles, quienes pudieron socializar sus conocimientos sobre el proceso, dificultades que se experimentaron y estrategias con las que se enfrentaron, obteniéndose conclusiones válidas sobre las consecuencias que trae para las personas trabajadoras el cierre de la maquila textil; y recomendaciones a interlocutores sociales para garantizar el cumplimiento efectivo del derecho a la indemnización.

El enfoque participativo de la investigación contribuyó al empoderamiento y apropiación de las conclusiones de la investigación de las personas trabajadoras en su diversidad, y sus organizaciones.

Se utilizaron herramientas de entrevistas, grupos focales y cuestionarios para capturar las experiencias, testimonios y percepciones de interlocutores sociales, lo que enriqueció significativamente la investigación.

La investigación se desarrolló en tres etapas:

Etapa 1. Diseño de la investigación. En esta etapa se planificó la investigación, se identificó fuentes de información documental y fuentes primarias; se diseñaron las herramientas de recolección de información; se programaron grupos focales y entrevistas. En el anexo 1 se encuentran los instrumentos utilizados.

Etapa 2. Recolección de información. Conforme a la planificación se revisó información documental; se desarrollaron 3 grupos focales con personas trabajadoras que vivieron los cierres de maquila textil; se realizaron entrevistas al Lic. Walter Catota, abogado de FEASIES y a la Lic. Nayda Acevedo Medrano, representante de Worker Rights Consortium (WRC).

En los 2 y 3 se encuentra la sistematizació de la información recopilada.

Etapa 3. Redacción y presentación de la investigación. A partir de la información documental y primaria recolectada se redactó y presentó el documento de la investigación.

Esquema 1. Metodología de la investigación

Etapas	1. Diseño de la investigación	2. Recolección de información	3. Redacción y presentación de la investigación
Actividades	- Revisión de información documental. -Identificación de fuentes de información. -Elaboración de herramientas de recolección de información. -Programación del levantamiento de información. -Trabajo de escritorio para formular plan de trabajo.	-Revisión de bibliografía. -3 grupos focales con personas trabajadoras que vivieron cierres de empresas de maquila. -Una entrevista con Lic. Walter Catota, abogado de FEASIES. -Una entrevista con Lic. Nayda Acevedo Medrano representante de WRC. -Administración de cuestionarios a personas trabajadoras que vivieron cierres de maquila.	-Sistematización de información recolectada. -Trabajo de escritorio para redactar documento de investigación.
Producto	Plan de trabajo.		-Informe preliminar con bitácora de recolección de información. -Informe final con presentación ejecutiva y resumen ejecutivo. -Presentación pública de resultados.

Fuente: elaboración propia.

IV. Resultados de la investigación

1. Descripción de casos de cierres de maquila textil en Centroamérica

A. Style Avenue, S.A. de C.V.

Nombre del caso: Style Avenue, S.A. de C.V.

País de localización: El Salvador.

Distrito de localización: Ilopango.

Temporalización (desde las primeras señales a su solución):

• Noviembre de 2022: se ofrece “suspensión de labores” de una o dos semanas sin salario, dirigida a quienes “quisieran”, excepto al sindicato. Las suspensiones no se pagan. Empiezan rumores de cierre, menor carga de trabajo y explicaciones confusas (“se atrasó el trabajo”, “están estampando”, “confusión de tallas”).

• Febrero de 2023: corte de agua y luz en la planta. La propietaria afirma que “va a solucionar” cuando ingrese recursos financieros. Con la poca materia prima disponible se realiza una exportación (se mencionan aproximadamente 17 mil dólares), prometiendo pagar salarios caídos, lo que no se cumple en ese momento.

•Desde febrero hasta el 29 de mayo de 2023 las personas trabajadoras siguen llegando a la empresa, se anotan en un cuaderno y “pasan cuidando” la fábrica, aunque ya no hay servicios básicos, para evitar alegatos de abandono de trabajo y resguardar la maquinaria. Se registran suspensiones de contratos, violencia laboral, sanciones administrativas y ambiente hostil.

•29 de mayo de 2023: cierre repentino. Un viernes salen de trabajar y el lunes encuentran el centro de trabajo cerrado “con un papelito” en la puerta, sin previo aviso formal. El expediente indica 244 personas trabajadoras afectadas. No se permite la entrada

del personal y no se pagan indemnización, vacaciones proporcionales y completas, aguinaldo proporcional y complemento ni salarios pendientes en algunos casos. No hay comunicación previa ni localización efectiva de representantes legales de la empresa.

• Junio de 2023 en adelante (vía nacional): se presenta solicitud de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). Se abre el expediente acumulado que reúne todas las solicitudes individuales (Expediente acumulado por cierre de Style Avenue S.A. de C.V., 2023). El MTPS emite citaciones (primera y segunda vez), pero la empresa no comparece nunca. En las actas se deja advertencia de multa por inasistencia (D.L. No. 682, 1996, art. 32) y se autoriza la asistencia de la Procuraduría General de la República (PGR). La PGR, a través de la Procuraduría de Derecho Laboral, envía oficios al Registro de Vehículos, Registro de Propiedad Raíz e Hipotecas y Superintendencia del Sistema Financiero; las respuestas señalan carencia total de bienes inmuebles y de vehículos registrados, lo que evidencia ausencia de activos para garantizar las prestaciones. No hay registro de escalamiento a vía judicial ni de embargos efectivos. 2023–2024 (acción colectiva e incidencia): paralelamente, las personas trabajadoras y FEASIES realizan plantones y acciones de presión en el MTPS, en la Asamblea Legislativa y en Casa Presidencial, además de acciones mediáticas (Facebook, radio, comunicados). Se mantiene custodia de la maquinaria y del centro de trabajo como estrategia de resguardo del pasivo laboral.

• 2024–febrero de 2025 (solución por vía internacional): según la entrevista con el asesor legal de FEASIES (Rivas Catota, 2025), gracias a la presión y a las quejas (presentadas por FEASIES ante mecanismos de debida diligencia como FLA y la marca), se logra que la marca Outdoor Staff asuma el 100 % de lo adeudado (alrededor de 1,800,000 dólares), más un 8 % adicional como penalización. En el grupo focal se señala que el primer pago se realizó en agosto de 2024 (aproximadamente el 66 %) y el segundo en febrero de 2025 (el 34 % restante), es decir, un año y tres meses después del cierre.

Descripción del conflicto:

Style Avenue, S.A. de C.V. es una maquila que, antes del cierre, atravesó una crisis prolongada marcada por reducción de producción y una fuerte dependencia de una sola marca. Se verificaron atrasos salariales, no pago de vacaciones y aguinaldos, suspensiones sin salario y corte de servicios básicos, en un ambiente de violencia laboral y sanciones. Pese a las promesas de la propietaria, los salarios caídos no fueron cancelados y, tras meses en que las personas trabajadoras siguieron llegando solo para “hacer presencia”

y resguardar la planta ante amenazas de alegar abandono de trabajo, el 29 de mayo de 2023 la empresa cerró abruptamente sin plan de liquidación ni pago de prestaciones.

El expediente del MTPS documenta el cierre repentino, la falta de pago de indemnizaciones y demás derechos, la incomparecencia de la empresa y la imposibilidad de localizar representantes, mientras la PGR constata la ausencia de bienes embargables. Agotada la vía nacional, sin acuerdos ni ejecución judicial, la solución vino por la ruta internacional: a partir de la acción sindical de FEASIES y la queja ante mecanismos de debida diligencia, la marca Outdoor Staff asumió el pago del 100 % del pasivo laboral más un 8 % adicional, después de un período en que las personas trabajadoras pasaron al menos cinco meses sin salario, recurriendo a endeudamiento, fiado y apoyo familiar y comunitario, con un fuerte impacto económico y emocional.

Partes y roles:

Personas trabajadoras (244 personas según expediente, en su mayoría mujeres): son las principales afectadas. Viven el cierre “de sorpresa”, tras meses de rumores, suspensiones sin salario y cortes de servicios. Entre febrero y mayo de 2023 mantienen presencia en la fábrica, incluso sin agua ni luz, para evitar alegatos de abandono y cuidar la maquinaria. Tras el cierre, afrontan hasta cinco meses sin salario, se endeudan, acuden a tiendas “a fiar”, reciben víveres de personas solidarias, piden apoyo a familiares y amistades, venden ropa para generar ingresos y reorganizan la economía familiar. En los relatos del grupo focal mencionan depresión, ansiedad, cansancio extremo, agravamiento de enfermedades crónicas y temor a perder casa o terreno; también resaltan el papel del sindicato y de la federación, reconociendo que “gracias a los sindicatos se logró algo”.

Empresa Style Avenue, S.A. de C.V.: Empleadora directa. Enfrenta problemas económicos, depende de una sola marca y, en lugar de transparentar un proceso ordenado de cierre, recurre a suspensiones sin salario, atrasos salariales, no pago de vacaciones ni aguinaldos, corte de servicios básicos, sanciones y violencia laboral. La dueña llega a ser detenida por apropiación de cuotas laborales. La empresa cierra sin pagar absolutamente nada, ni lo atrasado ni lo generado al momento del cierre. No indemnizaba anualmente, por lo que todo el pasivo estaba acumulado. No comparece a ninguna audiencia del MTPS y sus representantes legales no se localizan.

Sindicatos presentes en la planta: rechazan las suspensiones sin salario, sostienen la presencia organizada en la fábrica, impulsan plantones en el MTPS, Asamblea Legislativa y Casa Presidencial, y actúan como enlace entre las personas trabajadoras, FEASIES y las instituciones. En los testimonios se destaca que al inicio algunas compañeras cuestionaban la movilización ("no van a lograr nada"), pero posteriormente reconocen que gracias a la acción sindical se consiguió el pago.

FEASIES (Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador): asume el liderazgo jurídico y político del caso. Acompaña desde el inicio, es la instancia a la que recurren las personas trabajadoras "de inmediato" tras el cierre, asesora en la presentación de solicitudes ante el MTPS y la PGR, participa en reuniones y plantones y elabora inventarios de maquinaria y materia prima (ante la ausencia de registros de MTPS y PGR) para sustentar posibles embargos. Desde el plano internacional, presenta la queja ante FLA y ante la marca correspondiente, detalla las violaciones a la legislación nacional y a códigos de conducta, aporta actas, hojas de cálculo, finiquitos y testimonios, y da seguimiento hasta lograr que la marca Outdoor Staff asuma el 100 % de la deuda más un 8 % adicional. FEASIES es reconocida por las trabajadoras como el actor que "de verdad se movió" y que hizo posible la recuperación de los montos.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS): por medio de la Dirección General de Trabajo / Sección de Conflictos Colectivos abre el expediente acumulado de conciliación (Expediente acumulado por cierre de Style Avenue S.A. de C.V., 2023). Recibe las solicitudes de conciliación, realiza cálculos de prestaciones, emite citaciones en reiteradas ocasiones, deja constancia de la incomparecencia de la empresa, advierte multas conforme al art. 32 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y autoriza a la PGR para asistir a las personas trabajadoras. En una reunión, según el grupo focal, recomienda promover una denuncia colectiva y, ante la falta de bienes, sugiere aceptar un 50 % de lo adeudado para que "salga más rápido". No obstante, en los documentos revisados no hay evidencia de que se haya logrado pago alguno vía conciliación.

Procuraduría General de la República (PGR) – Procuraduría de Derecho Laboral: recibe a las personas en grupos (alrededor de 20) para abrir casos; emite oficios al Registro de Vehículos, Registro de Propiedad Raíz e Hipotecas y Superintendencia del Sistema

Financiero; las respuestas constatan carencia de bienes inmuebles y de vehículos a nombre de la empresa. En el grupo focal, las trabajadoras expresan que "la PGR no mucho ayudó" y relatan que se les decía que no iban a ganar los casos si la dueña "no tenía nada que darles". No se registra escalamiento judicial efectivo ni ejecución de embargos.

Registros e instituciones financieras consultadas por PGR: Registro de Vehículos – MOPT, Registro de Propiedad Raíz e Hipotecas (todos los departamentos) y Superintendencia del Sistema Financiero. Su rol fue informar sobre la existencia o no de bienes embargables, constatando la ausencia de inmuebles y vehículos registrados a nombre de la empresa.

Marca Outdoor Staff: principal marca involucrada. Según la entrevista con el asesor legal de FEASIES (Rivas Catota, 2025), tras las quejas y la presión internacional, asume el 100 % del pasivo laboral de Style Avenue (alrededor de 1,800,000 dólares) y paga además un 8 % adicional. En el grupo focal se detalla que el pago se materializa en dos momentos: agosto de 2024 (66 %) y febrero de 2025 (44 % restante).

Otras instancias y actores mencionados: Asamblea Legislativa y Casa Presidencial (escenarios de plantones y de demanda de exoneración de renta sobre los montos recuperados); personas y redes solidarias (amigas, familiares, personas de la comunidad, que aportan víveres, dinero para servicios básicos o pequeños apoyos económicos); iglesias u organizaciones no nombradas que aportan víveres o acompañamiento. Las trabajadoras resaltan especialmente la ayuda de familiares y de amistades que "echaban la mano" para luz, agua o comida durante los meses sin ingresos.

Desenlace

El pago de las prestaciones no se logró mediante mecanismos administrativos o judiciales, disponibles en el país, sino a través de una salida extraordinaria de carácter humanitario: como resultado de la acción sindical de FEASIES y de las quejas presentadas ante mecanismos de debida diligencia internacional, la marca Outdoor Staff asumió el pago de un monto de aproximadamente USD 1,800,000, que equivale al 100% del pasivo laboral, más un 8 % adicional. Los pagos se efectuaron en dos tramos, en agosto de 2024 y febrero de 2025, completando la cancelación de las prestaciones adeudadas a las 244 personas trabajadoras afectadas, sin que ello implicara el establecimiento de responsabilidades empresariales ni estatales por las violaciones cometidas.

B. APS EL SALVADOR, S.A. de C.V.

Nombre del caso: APS El Salvador, S.A. de C.V.

País de localización: El Salvador.

Distrito de localización: Ilopango, departamento de San Salvador (Zona Franca de San Bartolo).

Temporalización (El conflicto asociado al cierre de APS El Salvador no puede entenderse como un hecho aislado ni repentino, sino como un proceso progresivo de deterioro laboral, financiero e institucional que se extendió durante meses y que culminó en un cierre abrupto el 30 de agosto de 2022, sin garantías para las personas trabajadoras.

• De acuerdo a testimonios de las personas que trabajaban en APS al momento del cierre, compartidas durante un grupo focal, las primeras señales del conflicto se manifestaron en los años previos al cierre, a través de un régimen laboral caracterizado por violencia psicológica sistemática, presión productiva constante y prácticas discriminatorias, especialmente contra las mujeres. Estas condiciones, normalizadas dentro de la cultura maquiladora, coexistían con una aparente estabilidad productiva que ocultaba problemas financieros estructurales.

•En el grupo focal también relataron que en una segunda fase, meses antes del cierre, comenzaron los retrasos salariales reiterados, acumulándose dos y hasta tres quincenas impagas. Paralelamente, se documentó la retención indebida de cuotas de AFP, moras con el Fondo Social para la Vivienda y pagos irregulares al Seguro Social, afectando directamente el acceso a salud, vivienda y seguridad social de las personas trabajadoras.

• Una tercera fase estuvo marcada por reconfiguraciones internas que reforzaron la percepción de un cierre planificado: salida del gerente general, retiro del personal clave de recursos humanos y sustitución por figuras sin capacidad real de decisión. De forma simultánea, el dueño de la nave industrial reclamó deudas significativas, llegando a la planta con seguridad privada, lo que, según la percepción de las personas participantes en el grupo focal, evidenció un colapso financiero más amplio que el estrictamente laboral.

• El 30 de agosto de 2022, entre las 9:00 y 10:00 a. m., se produjo el cierre abrupto. Las personas trabajadoras fueron informadas sin previo aviso de que la empresa cesaba operaciones de forma inmediata. No hubo presencia de gerencia ni personal administrativo; las oficinas estaban vacías y los archivos habían sido retirados. La única

instrucción fue “llamen al Ministerio de Trabajo”. El cierre no fue acompañado de una declaratoria formal de quiebra ni de un plan de contingencia.

• Posteriormente se abrió una fase de resistencia y exigibilidad, caracterizada por la custodia de la planta durante aproximadamente cuatro meses por parte de personas trabajadoras sindicalizadas, con el objetivo de evitar el saqueo de activos que pudieran servir como garantía para el pago de salarios e indemnizaciones. Esta fase se desarrolló en condiciones extremas: sin energía eléctrica, sin agua, expuestas a tormentas y sin ingresos económicos.

• Entre 2022 y 2023 se firmaron múltiples actas de conciliación ante el Ministerio de Trabajo (Expedientes acumulados por cierre de APS El Salvador S.A. de C.V., 2022), en las que la empresa ofreció únicamente el 50 % de las prestaciones legales calculadas, acuerdo aceptado por muchas personas bajo presión institucional y temor a perderlo todo. En enero de 2023 se presentó demanda judicial de cumplimiento de arreglo conciliatorio ante el Juzgado Tercero de lo Laboral (Cumplimiento de Arreglo Conciliatorio).

• A partir de 2023 y 2024, el caso adquirió una dimensión transnacional. El Worker Rights Consortium (WRC), junto con la Maquila Solidarity Network y FEASIES, documentó que APS producía para marcas internacionales como Specialized Bicycle Components, Hanesbrands (Champion), Gildan Activewear y Kellwood Company. Tras procesos de incidencia, algunas marcas aceptaron aportar “contribuciones humanitarias” por un monto aproximado de USD 1.34 millones, cubriendo alrededor del 60–67 % del pasivo laboral. Sin embargo, a 2025 persiste un déficit aproximado del 33–40 %, principalmente vinculado a la falta de aportes suficientes por parte de Specialized y Hanesbrands (Red de Solidaridad con la Maquila, 2024); (Rivas Catota, 2025); (Consorcio de Derechos de los Trabajadores, 2024)

• Esta secuencia muestra que el conflicto no concluyó con el cierre físico de la planta, sino que se transformó en una disputa prolongada por la reparación del daño, que continúa abierta a nivel judicial y transnacional.

Descripción del conflicto

El conflicto de APS El Salvador constituye un caso estructural de vulneración masiva de derechos laborales, en el que confluyen violencia disciplinaria, opacidad empresarial, incumplimiento legal sostenido y ausencia de mecanismos estatales eficaces de protección.

El deterioro financiero de la empresa se expresó en incumplimientos graves y continuados: salarios impagos, retención indebida de cotizaciones previsionales durante

al menos tres años, moras con el Fondo Social para la Vivienda y pagos intermitentes al Seguro Social. Estas prácticas, además de ilegales, tuvieron efectos directos en la vida de las personas trabajadoras, generando endeudamiento, pérdida de vivienda e interrupción de tratamientos médicos.

El cierre abrupto profundizó el daño. La ausencia total de responsables empresariales y la falta de información oficial generaron un escenario de angustia colectiva, especialmente entre mujeres jefas de hogar. Posteriormente, la respuesta institucional se centró en mecanismos administrativos de conciliación, sin garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos reconocidos ni sancionar las conductas empresariales.

La aceptación generalizada del pago parcial del 50 % se produjo en un contexto de coacción estructural, donde a las personas trabajadoras se les presentó la alternativa de aceptar el acuerdo o "perderlo todo". El posterior aporte de las marcas, aunque significativo, se dio fuera del marco estatal, bajo la figura de "ayuda humanitaria", sin que ello implicara el reconocimiento formal de responsabilidad ni la reparación integral del daño.

El caso evidencia cómo la conciliación administrativa, en ausencia de mecanismos coercitivos reales, opera más como un instrumento de contención del conflicto que como una vía efectiva de restitución de derechos.

Partes y roles

Personas trabajadoras: Sujeto central del conflicto y principal afectado. Dependían del salario para la reproducción de la vida y enfrentaron una subordinación estructural que limitó su capacidad de negociación. Tras el cierre, sus respuestas fueron diferenciadas: aceptación forzada de acuerdos parciales o resistencia activa a través de custodia, denuncia e incidencia.

- Mujeres trabajadoras: Mayoría en la plantilla y grupo especialmente impactado. A la pérdida del ingreso se sumaron la sobrecarga de cuidados, restricciones impuestas por parejas para participar en la custodia y una estigmatización posterior como "sindicalistas conflictivas", lo que dificultó su reinserción laboral. Solo un reducido número de mujeres logró sostener la resistencia hasta el final, asumiendo altos costos personales y emocionales.
- Supervisores y mandos medios: Actores clave en la reproducción cotidiana del

régimen disciplinario. Ejecutaron controles, humillaciones y sanciones, actuando como correa de transmisión de las órdenes gerenciales, sin mecanismos reales de mediación ni protección de derechos.

• Gerencia y alta dirección: responsables estratégicos del modelo productivo y del cierre. Definieron metas y reglas, ocultaron la situación financiera y abandonaron la planta antes del anuncio del cierre, eludiendo responsabilidades legales y laborales.

• Empresa APS como actor institucional: Actor jurídico que incumplió de forma masiva y sostenida sus obligaciones laborales, sin enfrentar sanciones proporcionales. Construyó una narrativa de estabilidad que ocultó prácticas de explotación y opacidad.

• Sindicato y FEASIES: Actor más consistente en la defensa de derechos. El sindicato afiliado a FEASIES lideró la custodia de la planta, documentó irregularidades y sostuvo la exigibilidad. FEASIES articuló el acompañamiento jurídico, político y transnacional, siendo clave para recuperar parte de la deuda.

• Instituciones del Estado: MTPS, PGR y FGR tuvieron una intervención limitada y fragmentada. Predominaron acciones administrativas sin coerción efectiva. No se sancionó penalmente la retención indebida de cuotas ni el incumplimiento masivo.

• Marcas internacionales y organizaciones de monitoreo: El WRC y la Maquila Solidarity Network documentaron el caso y presionaron a las marcas. Algunas aportaron recursos parciales; otras mantuvieron una respuesta insuficiente, evidenciando los límites de los mecanismos voluntarios de responsabilidad corporativa.

Desenlace

A julio de 2025, el caso APS El Salvador no ha sido resuelto de forma integral. Se ha recuperado aproximadamente entre el 60 % y 67 % del pasivo laboral mediante aportes de marcas internacionales. Persiste un saldo pendiente cercano al 33–40 %, actualmente en disputa a nivel judicial y de incidencia internacional, sin que la empresa haya asumido plenamente su responsabilidad legal.

C. Impression Apparel Group S.A. de C.V.

Nombre del caso: Impression Apparel Group S.A. de C.V.

País de localización: El Salvador.

Distrito de localización: Soyapango,

Municipio de San Salvador Este, departamento de San Salvador.

Temporalización:

• El conflicto en Impression Apparel Group S.A. de C.V. se desarrolló de manera progresiva y acumulativa, y no como un hecho aislado, articulando despidos escalonados, que en su conjunto derivaron en la pérdida masiva de empleos, prácticas antisindicales sistemáticas y un cierre empresarial programado que no garantizó el pago íntegro de las obligaciones laborales ni el respeto de condiciones mínimas de información y consentimiento al momento del despido.

• De acuerdo con la queja presentada ante la Fair Labor Association (FLA) el 22 de julio de 2025 las primeras señales claras del conflicto se manifiestan a inicios de mayo de 2025, (Queja contra Impression Apparel Group, S. A. de C. V., 2025), cuando la empresa inicia el despido de más de 200 personas trabajadoras previo a la entrada en vigencia del incremento al salario mínimo aprobado por el Consejo Nacional del Salario Mínimo, el cual entró en vigor el 1 de junio de 2025. Estos despidos se realizaron sin consulta previa con las directivas sindicales, sin exploración de alternativas y sin aplicar los criterios de cálculo establecidos por los estándares de la FLA.

• Posteriormente, entre junio y julio de 2025, se intensificaron prácticas disciplinarias y antisindicales previamente inexistentes. Entre ellas destacan la prohibición fáctica del uso de camisetas sindicales, la imposición de amonestaciones por portar símbolos sindicales o federativos, el no pago del bono de producción como medida de castigo, y la aplicación de descuentos indebidos por “minutos no trabajados”, incluyendo tiempo destinado al uso del baño o a la atención de casos sindicales en piso de producción o en Recursos Humanos.

• Según los testimonios del grupo focal, estos descuentos se aplicaron de forma selectiva y reiterada contra personas identificadas como dirigencias sindicales, y se intensificaron en los meses previos al cierre. Estas prácticas se documentan de forma expresa en la queja FLA y se sostienen en el tiempo.

• De manera paralela, la queja señala la reducción progresiva de la producción, la disminución de pedidos y el retiro de insumos (hilos, telas, sillas y otros materiales) sin explicación clara a la plantilla, lo que generó un clima de incertidumbre y reforzó la percepción de un cierre inminente, pese a comunicaciones contradictorias de la gerencia que negaban públicamente la posibilidad de cierre.

• Según la entrevista con el abogado de FEASIES (Rivas Catota, 2025), el cierre fue anunciado y programado, ejecutándose mediante despidos en distintas fechas durante 2024 y 2025, con especial concentración en agosto de 2025, en un contexto marcado por la presencia de múltiples sindicatos en la planta (hasta 26, según el testimonio), lo que refuerza la lectura de un proceso con un fuerte componente antisindical.

• Finalmente, conforme al Informe de Verificación de Pagos de Indemnización y Cierre de Empresa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), el cierre se adelantó respecto a la fecha inicialmente prevista y se ejecutó mediante cinco fechas de pago, culminando el 26 de septiembre de 2025, día en que se realizó el último desembolso supervisado por la autoridad laboral.

Descripción del conflicto

El caso de Impression Apparel Group S.A. de C.V. constituye un conflicto estructural de vulneración de derechos laborales y sindicales, que combina despidos masivos escalonados, restricciones a la libertad sindical, uso abusivo del régimen disciplinario y un cierre empresarial que no garantizó la liquidación íntegra de las obligaciones legales, especialmente respecto de personas con protección reforzada, ni condiciones adecuadas de transparencia y consentimiento informado durante el proceso de desvinculación.

Los despidos iniciados en mayo de 2025 afectaron a más de 200 personas trabajadoras, y se realizaron sin consulta previa con las organizaciones sindicales, en contravención del criterio ER.16.2 de la FLA, que exige comunicación y diálogo para evitar o minimizar recortes de personal. Asimismo, las indemnizaciones no fueron calculadas conforme a los criterios ER.15.4 y ER.15.4.1, al no tomar como base el salario vigente ni desglosar adecuadamente descuentos o adelantos.

Tras los despidos, la empresa implementó una serie de medidas antisindicales documentadas en la queja FLA: prohibición del uso de camisetas sindicales, amonestaciones reiteradas, no pago del bono de producción como sanción indirecta, limitaciones a la representación sindical, y ausencia de mecanismos de apelación o revisión disciplinaria, vulnerando los criterios ND.14.1, H/A.2, ER.18.1.1 y ER.18.4.

Un elemento particularmente grave fue la aplicación de descuentos por “minutos no trabajados”, utilizados como mecanismo de control y castigo, incluso cuando las personas trabajadoras se levantaban para ir al baño o cuando dirigentes sindicales atendían casos en ejercicio de sus funciones. El grupo focal confirma que estos descuentos se aplicaron sin criterios claros, sin posibilidad de justificación ni defensa, y como parte de un clima de hostigamiento sostenido en los meses previos al cierre. Esta práctica está explícitamente consignada en la queja presentada ante la FLA.

El cierre empresarial, lejos de corregir estas vulneraciones, las profundizó. Durante los primeros días del proceso de despido (15 de agosto de 2025), según testimonios coincidentes del grupo focal, se solicitó a personas trabajadoras firmar finiquitos en blanco o sin acceso previo al desglose de cálculos, generando un clima de presión e incertidumbre. Si bien el MTPS supervisó un proceso de pago que alcanzó a 583 personas trabajadoras, la documentación oficial evidencia que los pagos fueron parciales, con inconsistencias en los cálculos que debieron corregirse en el mismo acto de pago y sin que ello implicara la verificación del cumplimiento total de las obligaciones legales.

Asimismo, aunque se incluyó en los listados a mujeres embarazadas, personas con enfermedades crónicas y dirigencias sindicales, las indemnizaciones no cubrieron la totalidad de los derechos diferenciados que la legislación salvadoreña establece para estos grupos. Según FEASIES, la deuda pendiente por fueros sindicales y maternales asciende al menos a USD 1.4 millones, pudiendo incrementarse si se aplica el recálculo conforme a estándares FLA.

Partes y roles

Personas trabajadoras: Sujetos centrales del conflicto. Afectadas por despidos masivos, sanciones disciplinarias, restricciones sindicales y un cierre que dejó deudas significativas sin resolver. Enfrentaron una fuerte presión económica al momento del despido, incluyendo la entrega de la catorcena dentro del mismo cheque de indemnización proporcional, lo que redujo su capacidad real de decisión.

Mujeres trabajadoras, personas con enfermedades crónicas y dirigencias sindicales: Grupos con protección reforzada. Aunque fueron incluidos en listados de pago supervisados por el MTPS, no recibieron la totalidad de las prestaciones diferenciadas que la ley garantiza, permaneciendo varios casos impagos o sin resolución definitiva.

Impression Apparel Group S.A. de C.V.: Actor responsable de los despidos, de las prácticas antisindicales y del cierre programado. Aplicó el Reglamento Interno de manera restrictiva y discriminatoria, utilizó tácticas de coacción económica y no garantizó el pago íntegro de sus obligaciones laborales.

Sindicatos presentes en la planta: Existían múltiples sindicatos afiliados a FEASIES

(al menos cinco formalmente identificados en la queja FLA). Sus dirigencias fueron objeto de hostigamiento, amonestaciones y limitaciones para ejercer funciones de representación.

FEASIES: Actor clave en la defensa de derechos. Presentó la queja ante la FLA, documentó las vulneraciones, articuló a los sindicatos y estimó la deuda pendiente. Ha sostenido la exigibilidad jurídica y política del caso.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS): Intervino supervisando el proceso de pago durante el cierre y elaboró el informe de verificación. Su actuación se limitó a la constatación administrativa de pagos parciales, sin activar mecanismos posteriores para garantizar el cobro de las deudas pendientes.

Fair Labor Association (FLA): Instancia internacional ante la cual se presentó la queja formal. Constituye el principal mecanismo de debida diligencia internacional activado en este caso.

Desenlace:
A septiembre de 2025, el caso no se encuentra resuelto. Se realizaron pagos parciales a 583 personas trabajadoras bajo supervisión del MTPS; sin embargo, persiste una deuda significativa, especialmente vinculada a fueros sindicales y maternales, estimada por FEASIES en al menos USD 1.4 millones. El caso permanece activo y en disputa, sin que exista constancia de una reparación integral ni de acciones estatales posteriores para garantizar el cumplimiento total de las obligaciones laborales.

D. Confecciones El Pedregal (Hanes Brands)

País de localización: El Salvador.
Distrito de localización: San Juan Opico.
Temporalización:

• El 17 de noviembre de 2023 Hanes Brands anunció que cerraría su fábrica en El Salvador, despidiendo ese día a más de 700 personas trabajadoras.

El mismo día, tras reunirse con las dirigencias sindicales de STIVES y SITRAIMES la Secretaria General de FEASIES solicitó apoyo a la Directora General de Trabajo para el

cálculo de las indemnizaciones y habló con el abogado de la empresa y se facilitó el acceso a los representantes del Ministerio de Trabajo.

• El 20 de noviembre de 2023, la Secretaria General de FEASIES envió a la gerente regional de recursos humanos y al abogado de Hanes Brands Inc sus comentarios sobre el procedimiento de pago y cálculo de indemnización según las Normas de Cumplimiento de la FLA, sin obtener respuesta, por lo que utilizó el mecanismo de queja de la Fair Labor Association.
• El 30 de noviembre de 2023, la Secretaria General de FEASIES tuvo comunicación con la Gerente Regional y el abogado de Hanes Brands Inc, quienes le manifestaron que ban a conversar sobre el tema, pero no se comunicaron.
• El 23 de enero de 2024 ante la falta de respuesta de la empresa, la Secretaria General de FEASIES envió una carta al representante de Responsabilidad Social Corporativa explicando detalladamente la situación. Este solicitó tiempo para investigar, pero no se comunicó de nuevo.
• El 5 de febrero de 2024 la Secretaria General de FEASIES envió una nueva comunicación solicitando respuesta oficial, sin obtener resultado.
• En marzo de 2024 la FLA inició la investigación de la queja de terceros presentada por FEASIES, tras haber intentado resolver la queja a través del acercamiento con Hanes Brands Inc y con el denunciante, sin lograr una resolución efectiva por parte de la compañía.
• El 20 marzo de 2024 se entregó el documento de investigación elaborado por una experta con apoyo de la FLA.
• El 26 de mayo de 2024 dio un aviso sobre Hanes indicando que la empresa había terminado su afiliación con la FLA.
• El 27 de septiembre de 2024, sindicalistas de STIVES, SITRAIMES y el equipo técnico de FEASIES estuvieron vigilantes ante el cierre de Confecciones El Pedregal, El Salvador SEW, planta de Hanes Brands Inc.
• El 30 de septiembre de 2024 se concretó la venta de Champion Activewear a Authentic Bands Group. Confecciones El Pedregal El Salvador Sew producía Champion. En el proceso Champion Activewear solicitó su afiliación a la FLA.
• El 11 de octubre de 2024 se realizó una audiencia de Conciliación en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entre representantes de Confecciones El Pedregal S.A. de C.V. Planta El Salvador SEW de Hanes Brands Inc y el representante de FEASIES, quien solicitó,

que la empresa cumpliera con las medidas establecidas en el reporte de investigación independiente solicitado por la Fair Labor Association, ante lo que la representación empresarial indicó que se daría posteriormente una respuesta. Adicionalmente, preguntó si todo el personal que fue cesado en sus labores sería reincorporado sin exclusión o distinción alguna de ser sindicalizado o no, ante lo que la representación empresarial compartió que algunos ya han sido reubicados en otras plantas de la compañía. Finalmente, el representante de FEASIES solicitó que las prestaciones laborales de las y los trabajadores fueran pagadas conforme lo establecido en el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la Fair Labor Association, por lo que se le entregó a la representante de Hanes Brands Inc una copia de la investigación independiente, y la representante empresarial indicó que no había ningún monto adeudado, porque se había pagado conforme al Código de Trabajo salvadoreño.

• En octubre de 2024 Hanes presentó el primer borrador del Plan de Acción Correctivo (CAP), a pesar del esfuerzo de los investigadores de la FLA, Hanes retrasó la presentación del Plan.

La fase de remediación se dio en medio de dos procesos relevantes: 1) La venta de Champion ActiveWear una marca de Hanes a Authentic Brands Group y 2) La fábrica de El Salvador SEW siguió funcionando durante meses tras el anuncio del cierre, previsto para el primer trimestre de 2024. Las personas trabajadoras no supieron con certeza la fecha definitiva del cierre de la fábrica durante varios meses. La planta se cerró en septiembre de 2024 y Hanes no había implementado ninguna de las recomendaciones de la FLA en ese momento.

La FLA revisó el CAP y detectó una caracterización incorrecta por parte de Hanes de las acciones recomendadas en la investigación. Además, Hanes caracterizó algunas acciones cono "no aplicables" intentando desvincularse de implementar acciones de remediación. Esto incluyó su firme posición de que no cumpliría con la recomendación de la FLA de pagar retroactivamente por el pago indebido y el saldo adeudado de la indemnización por despido de las personas trabajadoras.

En octubre, representantes de Hanes y el gerente regional para América Latina de la FLA mantuvieron una llamada para revisar el avance de la fase de remediación. El compromiso de Hanes fue enviar una nueva versión del CAP en menos de una semana, pero nunca fue presentada.

Con la venta de Champion Activewear por Hanes, el caso tomó mayor relevancia. Integrantes de la FLA, especialmente universidades, solicitaron información sobre el estado del caso debido a la falta de remediación, los miembros estaban preocupados por violaciones a la Ley y a las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA por parte de Hanes que fueron corroboradas por la investigación incluso después del cierre de la planta. Esta preocupación se extendió a partes interesadas locales y otras compañías afiliadas a la FLA que se abastecen desde El Salvador, ya que el pago por adelantado de las indemnizaciones de los trabajadores ha sido una práctica controvertida por años en el sector de confección.

- El 11 de diciembre de 2024 Hanes notificó su decisión de desafiliarse de la FLA.
- En abril de 2025 Hanes inició el pago de indemnizaciones retroactivas a las personas trabajadoras de El Salvador SEW.
- El 15 de mayo de 2025, Hanes proporcionó a la FLA acceso a los montos pagados a cada persona trabajadora con derecho a la indemnización retroactiva por despido.

Descripción del conflicto:
Hanes Brands Inc anunció que cerraría su fábrica en El Salvador entre noviembre de 2023 y el primer trimestre de 2024. El día del anuncio, el 17 de noviembre, se despidió al 50% del personal de la planta y se indicó que se cumpliría con todas las obligaciones legales, incluida la indemnización. La justificación del cierre de la fábrica fue por la reducción de venta de ropa deportiva específicamente pantalón deportivo.

El conflicto se estableció a partir de la diferencia entre los estándares de cumplimiento laboral de la FLA y los requisitos legales salvadoreños en el cálculo y pago de las indemnizaciones por despido. A las personas trabajadoras con cuatro o más años de antigüedad se les adeudaba indemnizaciones adicionales (Resta de anticipo de finiquitos percibidos durante la relación laboral del total de finiquito que debieron haber recibido con base al cálculo del salario de los trabajadores por antigüedad acumulada hasta el momento del despido). A este desacuerdo se sumaron otros elementos que contradecían las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA, entre ellos que no hubo consulta con representantes de personas trabajadoras antes de implementar el plan de recorte de personal y cierre; se dedujo incorrectamente impuestos a mujeres embarazadas; se documentaron incorrectamente despidos como renuncias; la empresa no tomó acciones para mitigar efectos negativos del cierre de la planta.

Partes y roles involucradas:

Hanes Brands Inc: es una de las empresas más grandes del mundo de fabricación y comercialización de ropa básica de uso diario (Handes Brands Inc, s.f.). Su producción se caracteriza por tener en propiedad la mayoría de los eslabones de la cadena de suministros, en más de 30 países.

El 17 de noviembre de 2023, la empresa anunció el cierre de fábrica El Pedregal El Salvador SEW ubicada en San Juan Opico. El proceso de cierre no se realizó de conformidad con las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA en lo referente al pago de indemnización, falta de consulta de representantes de personas trabajadoras antes del cierre; deducción incorrecta de impuestos a mujeres embarazadas; documentación incorrecta como renuncias; falta de acciones para mitigar efectos negativos del cierre de la planta. La empresa tuvo muchas resistencias para cumplir las normativas de la FLA en los lugares de trabajo y las recomendaciones del Informe Independiente. Finalmente, en abril de 2024, Hanes Brands Inc. inició el pago de indemnizaciones retroactivas a las personas trabajadoras, aunque las otras transgresiones señaladas no fueron abordadas. El 11 de diciembre de 2024 Hanes notificó su decisión de desafiliarse de la FLA.

Unrivaled Teamwear: es una empresa de Estados Unidos que fabrica ropa deportiva, incluyendo de universidades. El 30 de septiembre de 2024 compró Champion Activewear y posteriormente solicitó su afiliación a la FLA. Tras la adquisición, Unrivaled Teamwear mantuvo una relación de abastecimiento con Hanes Brands Inc. y colaboró activamente con ellos para abogar por la resolución de la reparación pendiente.

Personas trabajadoras: se enfrentaron al cierre repentino de la empresa en noviembre de 2023 y a la incertidumbre el cierre en los siguientes meses hasta septiembre de 2024, con consecuencias económicas y emocionales.

Sindicatos STIVES y SITRAIMES: se comunican de manera inmediata con el equipo técnico de FEASIES para solicitar asesoría y acompañamiento en el proceso de cierre.

FEASIES (Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador): acompañó a las personas trabajadoras desde el momento en que se anunció el cierre y les representó ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para solicitar sus servicios

de cálculo de pago de indemnización y de conciliación con la empresa. FEASIES tomó la iniciativa de diálogo con representantes de Hanes Brands Inc. con la finalidad de solventar los incumplimientos de las normativas establecidas por la FLA y ante la falta de respuesta inició un proceso de queja, que derivó en el pago retroactivo de las indemnizaciones.

Universidades de Estados Unidos: Integrantes de la FLA solicitaron información sobre el estado de la ejecución de las medidas de remediación conforme a la Ley y a las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo por parte de Hanes.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Por medio de la Dirección General de Trabajo realizó el cálculo de indemnización cuando se anunció el cierre. También condujo una audiencia de conciliación entre FEASIES y representantes de Hanes Brands Inc. que no llegó a ningún acuerdo.

Fair Labor Association: Ejecuta el proceso de la queja de terceros que verifica si las empresas afiliadas cumplen con las normativas acordadas, a través de un proceso de investigación independiente, formulación de un plan de remediación y la publicación de informes. Como resultado Hanes Brands Inc. pagó de manera retroactiva la indemnización.

Resultados de las acciones: Las personas trabajadoras con más antigüedad recibieron montos superiores a 1000 dólares, y hubo casos de pagos retroactivos de 2,800 y 3,165 dólares. Las personas trabajadoras con menor antigüedad recibieron montos inferiores. Solo 34 trabajadores elegibles no habían recibido su pago en la fecha en que Hanes presentó su informe a la FLA. El proceso de cálculo de Hanes siguió las normas de la FLA. En total Hanes pagó retroactivamente a las personas trabajadoras de El Salvador Sew más de 300 mil dólares.

Hanes llevó el proceso sin informar ni consultar a FEASIES como querellante en la queja de terceros a pesar de la recomendación de la FLA. La participación sindical habría proporcionado un mecanismo adicional para facilitar la comunicación y la comprensión del proceso por parte de las personas trabajadoras.

Hanes no tomó medidas para las mujeres embarazadas o en período de lactancia a las que les dedujo erróneamente el impuesto sobre la renta del pago de su fuero de

maternidad. Afectando al menos a 26 mujeres trabajadoras despedidas en noviembre de 2023. La FLA no dispone de información sobre cuántas mujeres embarazadas o en período de lactancia fueron despedidas antes del cierre de planta en septiembre de 2024.

Hanes debió haber pagado estas cantidades con carácter retroactivo o haber prestado asistencia gratuita a las personas trabajadoras para solicitar la devolución de los pagos del impuesto sobre la renta al Ministerio de Hacienda de El Salvador.

Aunque la investigación de la denuncia de terceros no identificó ningún incumplimiento en las retenciones del impuesto sobre la renta a los representantes sindicales, FEASIES comentó que a los representantes sindicales afiliados a su federación también se les dedujo el impuesto sobre la renta de sus pagos de fuero sindical.

Desenlace final: Se realizó actualización en julio de 2025 informando el pago íntegro del monto adeudado en indemnización (FLA, 2025; MTPS, 2024; Núñez, 2024).

2. Tipología de cierres (violaciones legales)

La dinámica de cierres de maquilas en El Salvador presenta patrones relativamente estables que permiten identificar tipologías de comportamiento empresarial, muchas de las cuales constituyen violaciones legales y vulneraciones sistemáticas a los derechos laborales. Estas tipologías no solo permiten comprender cómo se configuran los cierres, sino también identificar rutas de acción, vacíos en la institucionalidad y responsabilidades diferenciadas entre los diversos actores involucrados.

A continuación, se presenta una caracterización breve de cada tipología, seguida de la clasificación de los casos analizados, y finalmente una tabla comparada que facilita la lectura transversal.

A. Caracterización de las tipologías de cierre

Este apartado describe de manera sintética cada una de las tipologías observadas en los casos documentados en El Salvador, incorporando indicadores comunes y las implicaciones jurídicas más relevantes conforme al marco normativo nacional y a estándares internacionales de trabajo decente.

Cierre fraudulento o simulación de quiebra

Esta tipología se configura cuando la empresa alega insolvencia o "incapacidad económica" sin acudir al proceso mercantil formal de quiebra o concurso. Frecuentemente se observan acciones previas como vaciamiento de activos, ocultamiento de maquinaria, desaparición de representantes legales o inexistencia de bienes embargables.

Implicaciones jurídicas: imposibilidad de ejecutar embargos o medidas cautelares; afectación directa al derecho a indemnización, salarios y demás prestaciones; vulneración del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Cierre abrupto sin aviso previo

Se refiere al cese de operaciones de un día para otro, sin comunicación previa al Ministerio de Trabajo, sin elaboración de un plan de liquidación, sin consulta a representantes sindicales y sin medidas de resguardo para las personas trabajadoras.

Indicadores habituales: portones cerrados, avisos improvisados en la entrada, ausencia de personal administrativo, suspensión inmediata de la producción.

Implicación jurídica: vulneración del derecho al debido proceso frente al despido.

Cierre sin liquidación de prestaciones

Ocurre cuando la empresa no paga salarios atrasados, vacaciones, aguinaldos, indemnizaciones por tiempo de servicio ni cotizaciones a la seguridad social, conforme lo exige el Código de Trabajo.

Implicación jurídica: violación directa del derecho al finiquito y a la indemnización; afectación económica severa y prolongada para las personas trabajadoras.

Cierre sin cumplimiento de procesos legales

Este tipo de cierre se caracteriza por omitir trámites obligatorios: falta de notificación al MTPS del cierre o despido colectivo, ausencia de consulta con sindicatos, inexistencia de criterios objetivos para seleccionar personal afectado, falta de mecanismos de apelación o revisión de amonestaciones, e incomparecencia sistemática a audiencias de conciliación.

Implicación jurídica: vulneración del debido proceso laboral y del principio protector; debilidad en la supervisión institucional.

Cierre por deslocalización encubierta

Se presenta cuando la empresa reduce operaciones o cierra la planta para trasladar su

producción a otro país o región con costos laborales más bajos, sin informar ni asumir responsabilidades con las personas trabajadoras.

Indicadores: reducción progresiva de pedidos, traslado de maquinaría, inexistencia de nuevas inversiones locales, presencia de plantas del mismo grupo empresarial en crecimiento en otros países.

Implicación: posible violación a compromisos con marcas y con tratados de inversión que exigen cumplimiento de normativa laboral.

Cierre con represión sindical previa

Se trata de cierres precedidos por hostigamiento, restricciones al derecho de organización, medidas disciplinarias discriminatorias, prohibición de uso de camisetas sindicales, desconocimiento de fueros y negación de consulta a directivas sindicales.

Implicación jurídica: posible represalia antisindical prohibida por la Constitución, el Código de Trabajo y convenios internacionales de la OIT.

Cierre programado

La empresa anuncia con anticipación su cierre, define fechas y ejecuta despidos por etapas. Importante: que un cierre sea programado no implica que sea legal o que cumpla con estándares laborales. Puede coexistir con violaciones graves, especialmente en el cálculo de prestaciones y en la ausencia de consulta sindical.

Cierre con prestaciones cubiertas

Es el caso excepcional en el que la empresa paga el 100% de las prestaciones conforme a ley y estándares internacionales, informa oportunamente a las personas trabajadoras, facilita documentación y coordina con instituciones públicas o sindicatos.

En El Salvador: estos casos casi nunca ocurren sin la intervención de mecanismos internacionales como FLA.

B. Clasificación de casos según tipología de cierre

A continuación, se asigna cada caso a las tipologías correspondientes, acompañado de una breve justificación basada en los expedientes, entrevistas y documentación institucional.

APS El Salvador (2022)

Tipologías que aplica:

- Cierre abrupto
- Cierre sin liquidación completa de prestaciones
- Cierre sin cumplimiento de procesos legales
- Indicios de cierre fraudulento

Justificación:

El cierre se materializa con portones cerrados por la Zona Franca, sin aviso previo ni plan de liquidación. La empresa ofreció únicamente el 50% de prestaciones, incumplió acuerdos conciliatorios, generó la necesidad de demanda judicial y no se identificaron bienes suficientes para garantizar la deuda, lo que constituye indicios de vaciamiento previo o insolvencia no formalizada.

Style Avenue (2023)

Tipologías que aplica:

- Cierre abrupto
- Cierre sin liquidación de prestaciones
- Cierre sin cumplimiento de procesos legales
- Indicios de cierre fraudulento

Justificación:

La empresa cierra de manera inmediata, dejando un aviso en la puerta y desapareciendo del proceso. No hubo pagos, no compareció a ninguna audiencia y la PGR constató la inexistencia de bienes embargables. La reparación se logró únicamente por presión internacional ante la marca Outdoor Staff.

Impression Apparel Group (2024)

Tipologías que aplica:

- Cierre programado
- Cierre con represión sindical previa
- Cierre sin cumplimiento de procesos legales
- Cierre sin liquidación correcta de prestaciones

Justificación:

El caso revela un patrón de hostigamiento sindical, medidas disciplinarias discriminatorias, uso indebido de reglamentos internos para restringir la libertad

sindical, descuentos arbitrarios y ausencia de consulta en los despidos escalonados. Aunque el cierre fue anunciado, no se cumplieron estándares de indemnización ni procedimientos establecidos por FLA y la legislación nacional.

El Salvador SEW / Confecciones El Pedregal (2023–2024)

Tipologías que aplica:

- Cierre programado
- Cierre sin liquidación correcta de prestaciones
- Cierre sin cumplimiento de procesos legales
- Cierre con afectaciones a grupos protegidos (embarazadas, enfermedad crónica)
- Cierre con prestaciones cubiertas solo tras remediación internacional

Justificación:

Aunque el cierre fue anunciado, se documentan renuncias forzadas, errores graves en el cálculo de indemnizaciones, falta de consulta, discriminación hacia mujeres embarazadas y personas con enfermedades crónicas, ausencia de mecanismos de información, y desconocimiento de derechos adquiridos. El pago adecuado solo ocurre tras la intervención de la FLA y de la marca Unrivaled Teamwear, lo que confirma la insuficiencia de los procesos nacionales.

Tabla 1. Tabla resumen comparativa

Caso	Tipologías aplicables	Razones principales
APS El Salvador (2022)	- Cierre abrupto- Sin liquidación completa- Sin procesos legales- Indicios de cierre fraudulento	Portones cerrados sin aviso; ofrecimiento de 50%; incumplimiento de conciliaciones; necesidad de demanda judicial; ausencia de bienes suficientes.
Style Avenue (2023)	- Cierre abrupto- Sin liquidación- Sin procesos legales- Indicios de cierre fraudulento	Cierre inmediato; empresa no comparece; no hay bienes embargables; expediente estancado; reparación solo vía marca.
Impression Apparel Group (2024)	- Cierre programado- Represión sindical previa- Sin procesos legales- Liquidación incorrecta	Hostigamiento; amonestaciones discriminatorias; descuentos indebidos; falta de consulta; errores en indemnización.
El Salvador SEW / Pedregal (2023–2024)	- Cierre programado- Sin liquidación correcta- Sin procesos legales- Afectación a grupos protegidos- Prestaciones cubiertas solo tras FLA	Renuncias forzadas; discriminación; errores en cálculos; ausencia de criterios objetivos; pago adecuado solo tras remediación internacional.

Fuente: elaboración propia.

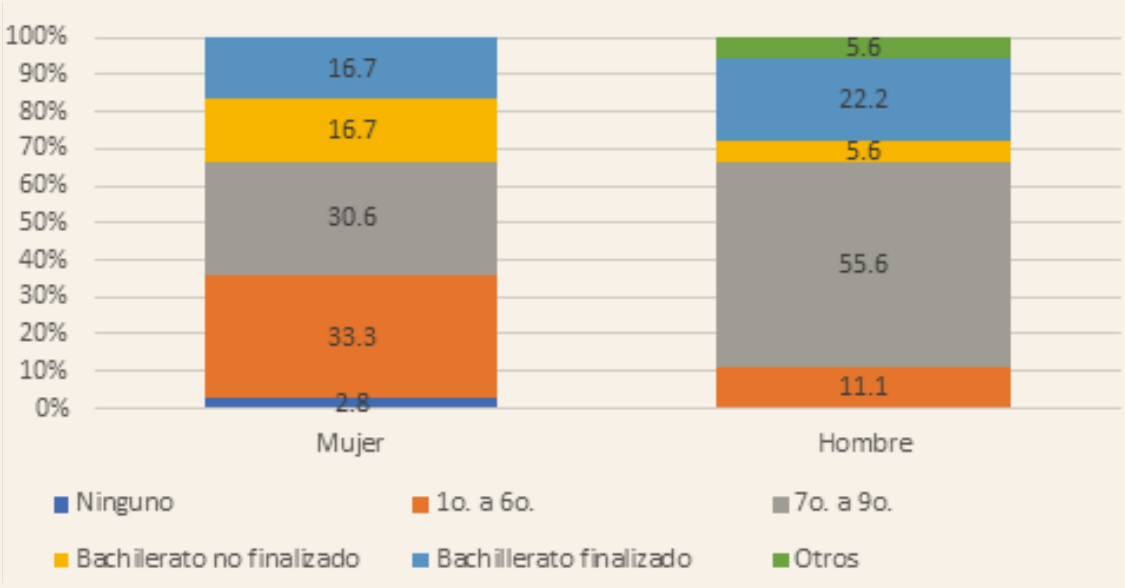
3. Consecuencias de los cierres

A. Caracterización de las personas que fueron despedidas en los cierres repentinos

De acuerdo con el cuestionario que se administró a las personas que fueron despedidas por cierres de las maquilas textiles, la mayoría de las personas están en rango etario de 40 años y más (mujeres 83.3% y hombres 94.4%) y en esta etapa del curso de vida, tienen responsabilidades familiares, de hecho, el 100.0% de las mujeres y el 88.8% de los hombres indicaron tener hijas o hijos. En promedio las mujeres tienen 2.4 hijas e hijos y los hombres 2.1. El 58.3% de las mujeres trabajadoras de las empresas que han cerrado tienen hijas o hijos de menos de 18 años y 52.4% se encuentran sin pareja, teniendo que ser ellas el principal sostén económico y emocional del hogar.

El nivel educativo de las personas trabajadoras que fueron despedidas por cierres de maquila textil es bajo, ya que solamente el 16.7% de las mujeres y el 22.2% de los hombres terminaron el bachillerato. El 66.7%, tanto de mujeres como de hombres, alcanzó como máximo 9°. Grado. Los hombres tienen en promedio mayores niveles educativos que las mujeres.

Gráfico 5. Nivel educativo de las personas trabajadoras en las empresas de maquila que cerraron



Fuente: Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila.

B. Consecuencias económicas

Los cierres repentinos de las fábricas de maquila textil suponen para las personas trabajadoras la pérdida de sus empleos que se constituye su principal fuente de ingresos, con lo que aun en el caso de recibir la indemnización, enfrentan las siguientes dificultades documentadas en los cuestionarios:

• El 75.0% de las mujeres y el 88.0% de los hombres que fueron despedidos por el cierre de las maquilas señaló dificultades para el pago de servicios básicos. La restricción del servicio de agua afecta negativamente la salud porque limita la higiene personal y del entorno (lavado de ropa, platos, vasos, cubiertos, riego de jardines). La falta de energía eléctrica limita la conservación de alimentos; condiciona negativamente el desarrollo de iniciativas económicas emprendedoras como la venta de productos alimenticios y aumenta las dificultades de niñas y niños en el desarrollo de sus actividades escolares. La carga de trabajo doméstico de las mujeres que deben tomar medidas para la obtención del agua y uso del agua, como acarrear agua de casas vecinas o la compra de alimentos con más frecuencia.

• El 69.4% de las mujeres y el 83.3% de los hombres indicó dificultades para la compra de alimentos, lo que deriva en riesgo de desnutrición y un aumento de incidencia de enfermedades por el deterioro del sistema inmunológico. La situación es especialmente grave en niñas y niños que pueden experimentar situaciones irreversibles en el crecimiento y capacidades de aprendizaje. Las mujeres que son responsabilizadas del trabajo doméstico y de cuidado son las que toman medidas especiales para afrontar la situación, decidiendo qué alimentos comprar y cuáles deben restringirse; y son las que solicitan crédito en las tiendas para la adquisición de alimentos, gestionan redes de solidaridad con vecinas y parientes o piden préstamos pagando intereses.

• El 44.4% de las mujeres y el 66.8% de los hombres indicó que tuvieron que recurrir a nuevo endeudamiento o aumentar el existente. En los grupos focales las mujeres indicaron que son ellas las que asumen los procesos de cobro de instituciones financieras o casas comerciales, justificando y explicando los atrasos en procesos de pago.

• El 44.4% de las mujeres y el 83.3% de los hombres indicaron que tuvieron dificultades para el pago de la vivienda. En los grupos focales, algunas de las mujeres que recibieron

su indemnización, utilizaron el dinero recibido para el pago de su terreno, de crédito de vivienda o para su mejora, lo que muestra la importancia que ellas le dan como una fuente de estabilidad y de autonomía.

• El 19.4% de las mujeres y el 44.4% de los hombres señaló que perdió la cobertura de la seguridad social, lo que dificulta el tratamiento de enfermedades especialmente las que son condiciones crónicas como diabetes o hipertensión. Incluso uno de los participantes indicó que no pudo realizarse un procedimiento quirúrgico en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social que ya tenía programada.

• El 13.9% de las mujeres y el 38.9% de los hombres indicó que tuvieron que vender activos para enfrentar la falta de ingresos provocada por el cierre de la empresa de maquila textil.

• Un 11.1% de mujeres y 22.2% de hombres participantes manifestó que tuvo que realizar gastos adicionales para el seguimiento administrativo o judicial del caso y obtener las prestaciones por despido.

Tabla 2. Consecuencias económicas del cierre de las empresas de maquila textil

	Mujer	Hombre
Dificultades para pagar servicios básicos (agua, luz, internet)	75.0	88.9
Dificultad para pagar alimentación	69.4	83.3
Endeudamiento nuevo o aumento del existente	44.4	66.7
Dificultades para pagar vivienda	44.4	83.3
Pérdida de cobertura de seguridad social	19.4	44.4
Vender bienes o activos	13.9	38.9
Costos adicionales por procesos legales o trámites	11.1	22.2

Fuente: Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila.

Se preguntó por las acciones realizadas para enfrentar la pérdida de ingresos durante los 30 días inmediatos al cierre y también por la situación actual.

La primera conclusión que se obtiene es que lo que se hace en los primeros 30 días para superar la pérdida de ingresos tendrá una gran incidencia en el futuro laboral de la persona.

Tabla 3. Situación laboral 30 días después del cierre repentino de la maquila y situación laboral actual

Situación	30 días		Actualmente	
	Mujeres 30 días	Mujeres actualmente	Hombres 30 dias	Hombres actualmente
Se incorporó a trabajar en un empleo formal en otra empresa	8.3	17.7	0.0	33.3
Se empleó de manera informal en otra empresa o negocio	25.0	23.5	27.8	22.2
Se puso a trabajar en una casa como empleada (o) doméstica remunerada	22.2	20.6	0.0	0.0
Trabajo por cuenta propia (puso un negocio, se dedicó a vender)	16.7	14.7	5.6	16.7
Pidió prestado a familiares o amistades	36.1	17.7	44.4	0.0
Otras personas del hogar que no trabajaban anteriormente se pusieron a trabajar (hijas, hijos, personas adultas mayores y otras)	17.7	17.7	5.6	5.6
No tuvo ninguna fuente de ingreso	11.8	11.8	22.2	22.2

Fuente: elaboración propia a partir de cuestionario.

Solamente un 8.3% de las mujeres fueron despedidas en el cierre repentino volvieron a incorporarse a un empleo formal en otra empresa a 30 días del cierre y 17.7% actualmente. Los porcentajes de los hombres fueron de 0.0% a 30 días y 33.3% actualmente. Es decir que tras el despido la mayoría y especialmente las mujeres quedará en condición de empleo informal como cuenta propia o por cuenta de terceros o pasará a la inactividad económica. Se realizó una prueba de Fisher que determinó que para las mujeres sí existía asociación entre la condición de formalidad en los primeros 30 días y la situación actual. Y se hizo una prueba de Phi y una prueba de V de Cramer con resultados de 0.672, lo que muestra que esa asociación es fuerte (ver anexo 4).

Una cuarte parte de las personas trabajadoras se incorporó a trabajar de manera informal en una empresa o negocio a los 30 días del cierre. Actualmente una quinta parte tanto de mujeres como de hombres trabaja de manera informal en una empresa o negocio. En el caso de las mujeres, una quinta parte trabaja como empleadas del hogar remuneradas, tanto a 30 días como actualmente. La incorporación en el sector informal implica menores salarios que los que se obtienen en el sector formal y la falta de protección social de salud y de vejez.

A los 30 días un 16.7% de las mujeres y 5.6% de los hombres que fueron despedidos puso un negocio por cuenta propia, y actualmente 14.7% de las mujeres y 16.7% de los hombres lo continuaba. En el tiempo el trabajo por cuenta propia aumenta en los hombres y se reduce en las mujeres. En los grupos focales se identificaron diferencias de género, los hombres iniciaron actividades económicas de transporte, lo que requirió la adquisición de un vehículo; mientras las mujeres iniciaron actividades económicas de comercio (por ejemplo, venta de ropa) que requiere muy poco capital para iniciar y tiene una rápida recuperación de lo invertido. Incluso una compañera indicó que se vio obligada a prestar servicios sexuales a cambio de dinero.

"Usé parte de la indemnización para invertir en un vehículo y trabajo jalando gente. No es lo mismo que tener un empleo fijo, pero es la forma en que he generado ingresos" (hombre participante en grupo focal).

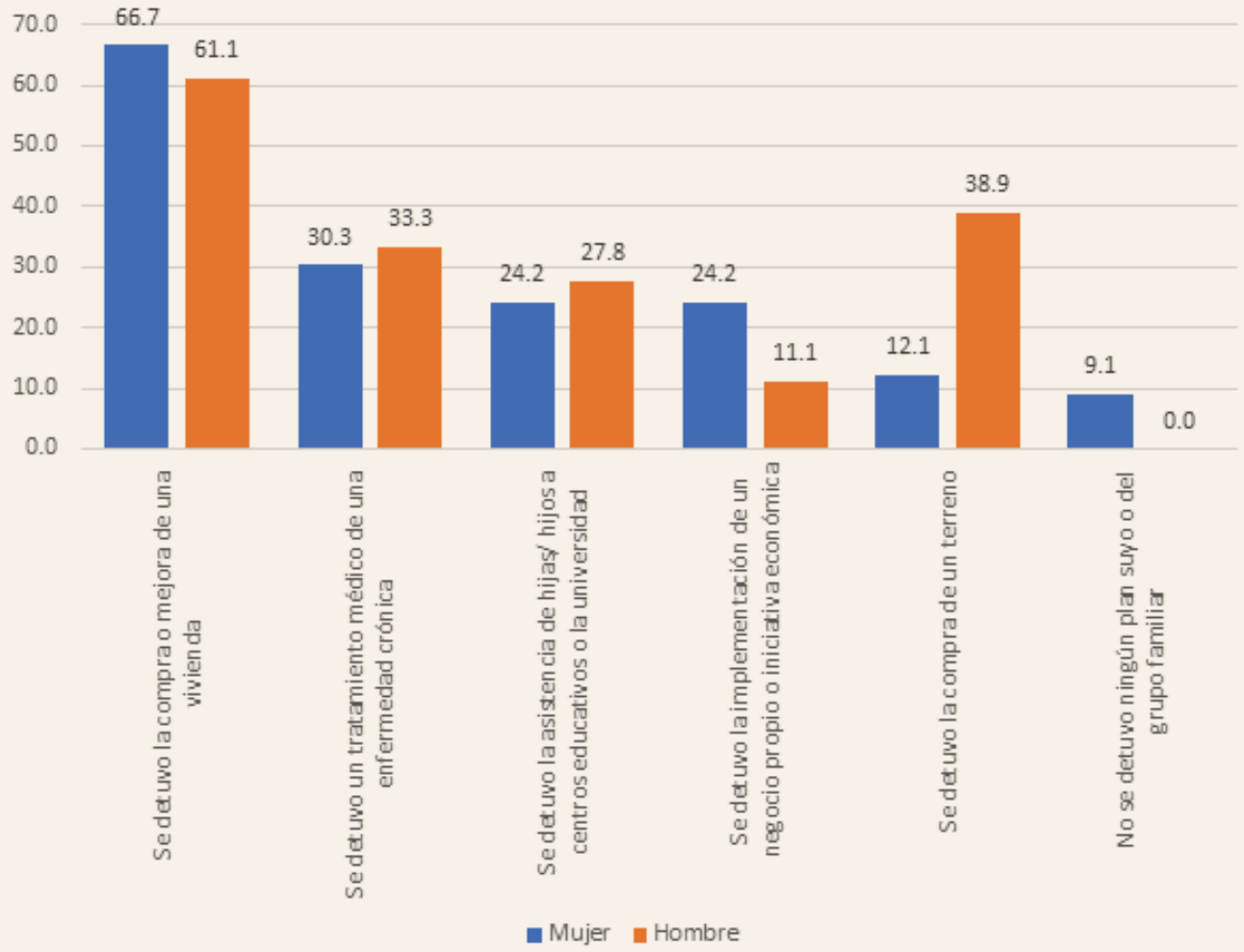
"Anduve vendiendo blusas, a veces $7 dólares al día vendía" (mujer participante en grupo focal).

En los primeros 30 días un 36.1% de las mujeres y 44.0% de los hombres pidió prestado o ayuda a familiares y amistades. Este porcentaje de se reduce en el tiempo, pasando al período "actual" a 17.7% en el caso de las mujeres y 0.0% en el caso de los hombres.
Un 17.7%% de las mujeres trabajadoras despedidas indicó que en el hogar se tomó como medida que otras personas del hogar que no trabajaban anteriormente se incorporaron a hacerlo, tanto 30 días después como actualmente. En el caso de los hombres el porcentaje fue 5.6% a los 30 días y actualmente. En los grupos focales se constató que el trabajo y los ingresos de las mujeres se flexibilizan para hacer frente a dificultades familiares, en los grupos focales se dieron los siguientes testimonios:

"Mi esposa me apoyó. Cuando supo que se había cerrado la empresa, le dieron trabajo en el mercado de San Martín y hasta ahora sigue trabajando ahí" (hombre participante en grupo focal).

Un 11.8% de las mujeres indicó que no tenía ninguna fuente de ingreso, 30 días después del despido y actualmente. En los hombres el porcentaje fue 22.2%

Gráfico 6. Inversiones que se detuvieron por el cierre repentino de la maquila



Fuente: elaboración propia a partir de cuestionario.

También se preguntó a las personas trabajadoras que vivieron el cierre repentino de la maquila si tuvieron que detener inversiones en capital físico o humano, en términos de salud y educación, que determina los ingresos futuros y perpetúa la pobreza en el curso de vida y de manera intergeneracional. Con mayor frecuencia las personas trabajadoras tuvieron que detener la compra o mejora de vivienda (mujeres 66.7% y hombres 61.1%); 30.3% de las mujeres y 33.3% de los hombres detuvo el tratamiento de una enfermedad crónica; 24.2% de las mujeres y 27.8% de los hombres detuvo la asistencia de hijas o hijos a centros educativos o universidad; 24.2% de las mujeres y 11.1% detuvo la implementación de un negocio propio o iniciativa económica y 12.1% de las mujeres y 38.9% de los hombres detuvo la compra de terreno. Las mujeres presentan un mayor porcentaje de afectaciones en la compra o mejora de vivienda y en la implementación de un negocio propio o iniciativa económica. No realizar inversiones en capital físico o humano perpetúa círculos de pobreza.

En los grupos focales las personas trabajadoras indicaron tener dificultades para insertarse o permanecer en un empleo en el sector formal nuevamente, debido a situaciones de discriminación como el edadismo cuando se tiene 40 años o más o tener condición de enfermedad crónica. Adicionalmente, perciben estigmatización por parte de las empresas, cuando las mismas se enteran que pertenecen o han pertenecido a un sindicato, por ejemplo, si se encuentran con una persona que trabajó con ellas anteriormente, y esta persona informa a la parte patronal.

> *Por la edad no me dan empleo. Tengo 49. Voy a dejar papeles y no me llaman. En la empresa ya no lo agarran a uno solo en limpieza. Voy a hacer trabajo de limpieza por la edad (mujer participante en grupo focal)*

> *Trabajé 6 meses en el taller y dijeron "es sindicalista", "fue una beneficiada". La encargada me dijo que una de mis compañeras había dado la información y me dijo "lástima que la quitaron...no sé porque me la quitan", porque la supervisora estaba satisfecha con el trabajo (mujer participante en grupo focal).*

Hay personas trabajadoras que pierden el pasivo laboral que representa su indemnización debido a que incluso cuando hay cierres programados las empresas cambian las fechas de finalización de actividades. Las personas trabajadoras cuando conocen que la empresa cerrará inician la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo, en ocasiones cuando lo encuentran deben presentarse de manera inmediata, no pudiendo realizar el preaviso a la empresa en la que se encontraban trabajando en ese momento con lo que pierden la indemnización.

C. Consecuencias psicoemocionales inmediatos de los cierres y despidos masivos

En los tres grupos focales analizados (Style Avenue, APS e Impression Apparel), el cierre repentino de las empresas aparece como un evento altamente disruptivo, vivido desde la sorpresa, la incertidumbre y una fuerte conmoción emocional inicial. Las personas trabajadoras describen el momento del cierre como un quiebre abrupto de la cotidianidad laboral y de la estabilidad mínima que el empleo representaba, incluso en contextos donde ya existían señales previas de crisis.

En Style Avenue, el impacto inicial se asocia a la sorpresa súbita y a la confusión generada por mensajes contradictorios de la empresa. Las personas relatan haber salido un viernes a trabajar con aparente normalidad y encontrarse el lunes con la planta cerrada, pese a que las propietarias insistían en que no habría cierre. Este contraste entre el discurso empresarial y la realidad concreta generó sentimientos de desconcierto, incredulidad y una primera sensación de abandono institucional.

En APS, aunque algunas personas reconocen que existían alertas previas —como el atraso reiterado de salarios, cuotas de AFP y seguro social—, el momento del cierre igualmente es descrito como impactante y emocionalmente devastador. Los relatos enfatizan el shock que produce la confirmación definitiva del cierre, particularmente al constatar que ya no había autoridades de la empresa que dieran explicaciones y que la única respuesta fue “llamen al Ministerio de Trabajo”. En este grupo emergen con fuerza expresiones de angustia, desesperación y miedo inmediato ante la pérdida del ingreso, especialmente vinculadas a la responsabilidad de sostener a hijas, hijos y personas dependientes.

En Impression Apparel, el impacto emocional inicial se entrelaza con un proceso más prolongado de desgaste previo, marcado por despidos escalonados, reducción de producción y hostigamiento antisindical. No obstante, el momento concreto del despido —especialmente en agosto de 2025— es descrito como humillante y altamente estresante, debido a la forma en que se ejecutó: llamados uno a uno, gritos, presión para firmar documentos sin explicación clara y entrega de cheques junto con la catorcena como mecanismo de coerción. Las personas trabajadoras relatan haber experimentado zozobra intensa, miedo y sensación de pérdida de dignidad, en un contexto donde no se brindó información comprensible ni acompañamiento emocional adecuado.

De manera transversal a los tres casos, el impacto psicoemocional inmediato se expresa en sentimientos de miedo al futuro, ansiedad por las deudas acumuladas, preocupación por la sobrevivencia familiar y una percepción temprana de injusticia. En los relatos de mujeres aparece con mayor frecuencia la asociación inmediata entre el cierre y la angustia por la alimentación y el bienestar de hijas e hijos, mientras que en los relatos de hombres se enfatiza el golpe a la identidad como proveedores y la sensación de fracaso o impotencia frente a la imposibilidad de sostener el hogar. Estas diferencias emergen de forma orgánica en los testimonios, sin constituir compartimentos cerrados, y reflejan mandatos de género que atraviesan la experiencia del cierre.

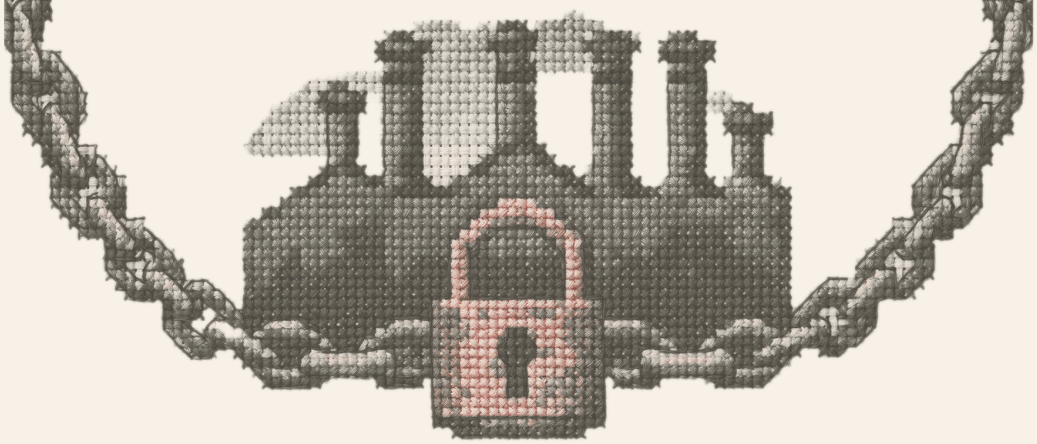
En síntesis, el cierre repentino no solo marca el fin de una relación laboral, sino que opera como un evento traumático inicial, que activa una cadena de afectaciones psicoemocionales posteriores. La forma en que se comunica y ejecuta el cierre, o la ausencia total de comunicación, resulta determinante para la intensidad del impacto emocional, sentando las bases de un malestar que se profundiza en las etapas siguientes del conflicto.

Angustia persistente, incertidumbre y preocupación por el futuro

En los tres casos analizados: Style Avenue, APS e Impression Apparel, aunque con manifestaciones diferenciadas según el contexto, la pérdida del empleo dio lugar a una angustia sostenida en el tiempo, marcada por la incertidumbre respecto a la supervivencia económica, el futuro laboral y la posibilidad real de recomponer las condiciones de vida. A diferencia del shock inicial, esta afectación no se concentra en el momento del cierre, sino que se prolonga y se profundiza conforme se extiende el desempleo, se acumulan deudas y se debilitan las expectativas de resolución.

En los grupos focales, tanto mujeres como hombres expresan una preocupación constante por el futuro inmediato, asociada a la imposibilidad de planificar, a la pérdida de control sobre la propia vida y a la sensación de estar "a la espera" de una solución que no depende de ellos. En APS, por ejemplo, varias personas relatan que la incertidumbre se intensificó por los salarios atrasados previos al cierre, lo que generó una angustia acumulada: no solo se enfrentaron al desempleo, sino a la imposibilidad de responder a compromisos adquiridos cuando aún tenían trabajo. Esta preocupación se expresa reiteradamente en términos de "no saber qué hacer", "no saber cómo seguir" o "no hallar de dónde sacar", dando cuenta de un estado de ansiedad sostenida.

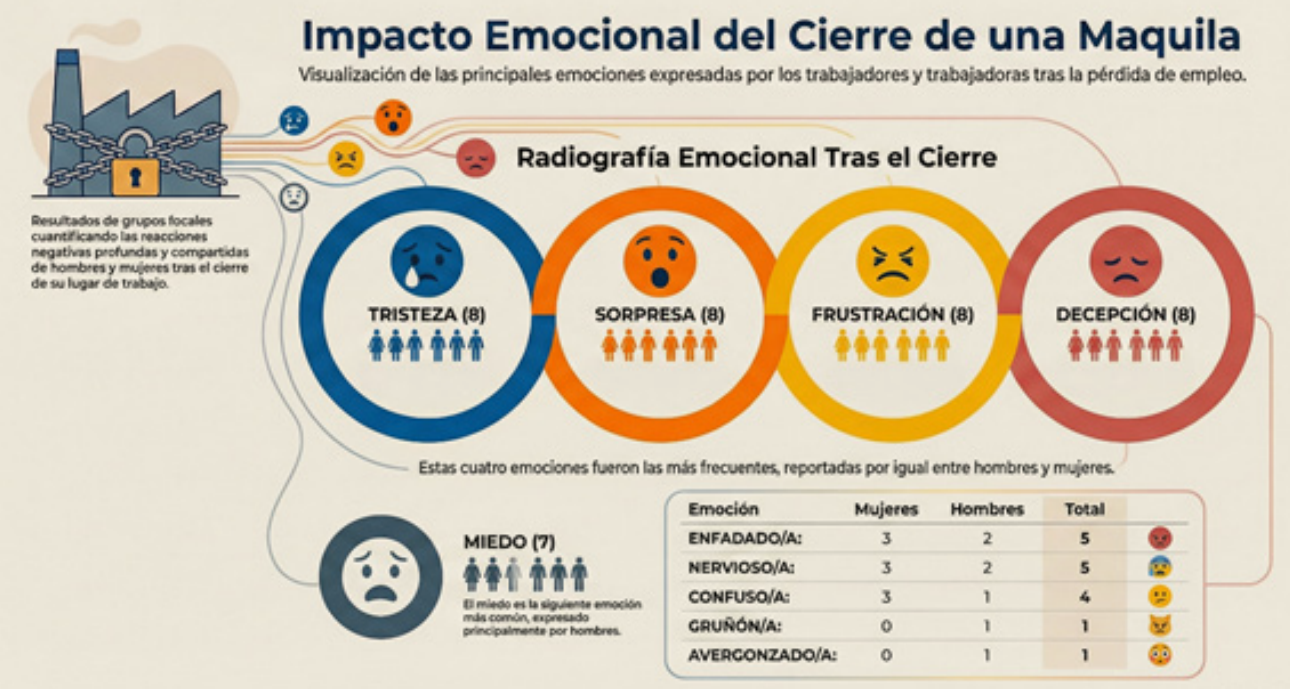
En Style Avenue, la incertidumbre aparece estrechamente vinculada al tiempo prolongado sin ingresos y a la espera de una respuesta institucional o empresarial. Las personas trabajadoras describen meses completos sin salario, viviendo de préstamos, fiado o apoyo familiar, lo que generó una preocupación permanente por cubrir necesidades básicas como alimentación, vivienda y servicios. Esta situación se acompaña de una vigilancia constante del futuro inmediato —el pago del terreno, la casa o los recibos— que mantiene un estado de tensión emocional prolongada, especialmente entre mujeres responsables del sostenimiento del hogar.



En Impression Apparel, la angustia y la incertidumbre se ven agravadas por la forma en que se ejecutaron los despidos y por la percepción de arbitrariedad e inseguridad jurídica. La falta de información clara, la presión para firmar documentos sin explicación suficiente y la amenaza implícita de perder incluso ingresos inmediatos (como la catorcena) generaron un clima de zozobra intensa. En este caso, la preocupación por el futuro no se limita al desempleo, sino que incluye el temor a consecuencias legales, económicas y laborales posteriores, como la imposibilidad de ser contratados en otras maquilas por su vinculación sindical.

La diferenciación de género aparece de manera transversal en esta categoría. En los relatos de mujeres, la angustia suele vincularse de forma explícita con la responsabilidad sobre hijas e hijos, el sostenimiento del hogar y el temor a no poder cubrir necesidades básicas, lo que incrementa la carga emocional asociada a la incertidumbre. En los hombres, la preocupación se expresa con frecuencia en términos de frustración por no poder cumplir el rol de proveedor, acompañada de sentimientos de impotencia frente a la dependencia económica de otros miembros de la familia. Aunque las expresiones difieren, en ambos casos la incertidumbre opera como un factor central de desgaste psicoemocional.

Los resultados del ejercicio de identificación de emociones refuerzan esta lectura. En dicho ejercicio se registran de manera reiterada emociones como tristeza, frustración, miedo, confusión y preocupación, acompañadas de observaciones que aluden directamente a la ansiedad por el futuro y a dificultades de concentración derivadas de pensamientos persistentes sobre la situación laboral y económica. Estas respuestas permiten identificar que la angustia y la incertidumbre no son experiencias aisladas, sino afectaciones compartidas que atraviesan a las personas trabajadoras incluso tiempo después del cierre.



Fuente: Resultados del ejercicio realizado al final de los grupos focales con hombres y mujeres afectados por cierres de maquilas.

En conjunto, los hallazgos muestran que la angustia persistente y la preocupación por el futuro constituyen una de las principales afectaciones psicoemocionales de los cierres de maquila analizados. Se trata de un estado prolongado de tensión emocional que se alimenta de la precarización material, la falta de respuestas claras y la erosión de expectativas de estabilidad, y que afecta de manera diferenciada, pero convergente, a mujeres y hombres en los tres contextos estudiados.

Esta preocupación sostenida se ve claramente reflejada en los resultados del cuestionario aplicado, donde la gran mayoría de mujeres y hombres señaló haber sentido preocupación por su futuro de manera reiterada tras el cierre de la maquila (ver Tabla 4).

Tabla 4. Sentimiento de preocupación por su futuro experimentada por las personas trabajadoras, con el cierre de la empresa de maquila

Frecuencia de la preocupación	Mujeres (%)	Hombres (%)	Total (%)
Muchas veces sentí preocupación por el futuro	91.7	83.3	88.9
Algunas veces sentí preocupación por el futuro	5.6	11.1	7.4
Raras veces sentí preocupación por el futuro	2.8	5.6	3.7
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila.

Los resultados del cuestionario muestran que la preocupación por el futuro constituye una afectación psicoemocional prácticamente generalizada entre las personas trabajadoras tras el cierre de las empresas de maquila. Un 88.9% del total de personas encuestadas manifestó haber sentido preocupación por su futuro muchas veces, lo que confirma el carácter persistente y no episódico de esta afectación.

La preocupación aparece con una incidencia muy alta tanto en mujeres (91.7%) como en hombres (83.3%), lo que evidencia que la incertidumbre frente al futuro atraviesa a ambos grupos de manera transversal. No obstante, en las mujeres se observa una mayor concentración en la categoría de preocupación frecuente, lo que coincide con los hallazgos cualitativos que vinculan esta ansiedad sostenida con la responsabilidad sobre el sostenimiento del hogar, las tareas de cuidado y la sobrevivencia familiar.

En conjunto, la tabla refuerza la evidencia cualitativa al mostrar que la incertidumbre no fue una reacción momentánea, sino una experiencia sostenida que afectó de manera amplia a las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, y que condicionó sus decisiones, expectativas y bienestar emocional tras el cierre de la maquila.

Duelo, pérdida de identidad laboral y afectación a la autoestima

Los grupos focales permiten identificar que el cierre de las maquilas produjo un duelo laboral profundo, caracterizado por la pérdida de identidad, el deterioro de la autoestima y la ruptura de proyectos de vida. Este duelo se manifiesta de manera diferenciada en mujeres y hombres, pero en todos los casos se ve intensificado por la precarización económica, la prolongación del conflicto y la ausencia de respuestas institucionales efectivas. La recurrencia de estos elementos en los tres casos analizados permite afirmar que la afectación identitaria constituye un patrón compartido, más que una experiencia individual o aislada, y se inscribe como una consecuencia estructural de los cierres de maquila en contextos de débil protección laboral.

En los tres casos analizados (Style Avenue, APS e Impression Apparel), el cierre de las empresas de maquila no solo implicó la pérdida del ingreso, sino también un proceso de duelo complejo asociado a la ruptura de la identidad laboral, del sentido de pertenencia y de los proyectos de vida construidos en torno al trabajo. Esta

dimensión aparece de manera reiterada en los grupos focales, aunque con matices diferenciados según sexo, trayectoria laboral y forma del cierre.
Las personas trabajadoras relatan que el empleo en la maquila constituía un eje central de su vida cotidiana, no únicamente por el salario, sino por lo que representaba en términos de estabilidad, rutina, reconocimiento social y autoimagen. En APS e Impression Apparel, donde se registran trayectorias laborales prolongadas —en algunos casos superiores a una década—, el cierre fue vivido como una ruptura abrupta de una relación laboral de largo plazo, generando sentimientos de vacío, desorientación y pérdida de sentido.

En APS, varias personas —especialmente mujeres— expresaron que el trabajo había sido parte central de su identidad durante años, y que el cierre dejó una sensación de "quedarse sin nada", no solo en términos materiales, sino también personales y emocionales. En este grupo focal se señaló explícitamente que, tras años de permanencia en la empresa, "uno se enamora del lugar", expresión que da cuenta de un vínculo afectivo construido a lo largo del tiempo con el espacio laboral y con las compañeras y compañeros.

En Impression Apparel, aunque también se registran trayectorias laborales extensas, el duelo identitario se expresa de manera distinta: la afectación se vincula principalmente a la forma del despido, caracterizada por humillación, presión, gritos y desorden administrativo, así como por la exigencia de firmar documentos sin información suficiente. En este caso, la pérdida de autoestima aparece asociada menos al sentido de pertenencia afectiva y más a la experiencia de despojo y trato indigno en el momento del cierre.

El duelo no se presentó como una reacción inmediata y pasajera, sino como un proceso prolongado, intensificado por la falta de resolución del conflicto y por las dificultades para reinsertarse laboralmente. En los tres grupos focales aparecen expresiones de tristeza persistente, decaimiento emocional y sensación de inutilidad, particularmente entre personas mayores de 40 años, quienes perciben una reducción drástica de sus oportunidades laborales.

En Style Avenue y APS, mujeres señalaron sentirse "sin ánimo" y "deprimidas" durante largos períodos, asociando estos estados a la imposibilidad de cumplir con

responsabilidades familiares y a la dependencia económica de terceros. En hombres, particularmente en APS e Impression Apparel, emerge con fuerza la afectación a la autoestima vinculada al mandato de proveedor: varios relatan sentimientos de impotencia, frustración y vergüenza por no poder sostener económicamente a sus hogares, aun cuando contaban con apoyo familiar.

Aunque el duelo atraviesa a mujeres y hombres, su expresión presenta diferencias relevantes. En las mujeres, el cierre se asocia frecuentemente a sentimientos de culpa por no poder cubrir necesidades básicas del hogar y por la sobrecarga emocional derivada de sostener simultáneamente la lucha colectiva y las responsabilidades de cuidado. Varias mujeres relataron llorar en privado, experimentar ansiedad constante y sentirse emocionalmente agotadas, incluso cuando mantenían un discurso de fortaleza frente a otras personas.

En los hombres, el impacto aparece más ligado a la pérdida de estatus y rol social. Algunos señalaron síntomas compatibles con procesos depresivos, como retraimiento, pensamientos recurrentes sobre el cierre, especialmente cuando la dependencia económica se invirtió y pasaron a recibir apoyo de sus parejas, hijas o familiares, aunque con mayores dificultades para verbalizar estos estados emocionales.

El duelo por la pérdida del trabajo se articula también con la interrupción de proyectos personales y familiares. En los tres casos, las personas trabajadoras mencionan la imposibilidad de continuar estudios, mejorar la vivienda, consolidar la compra de terrenos o garantizar estabilidad a hijas e hijos. Esta ruptura del horizonte de futuro refuerza sentimientos de frustración y desesperanza.

En APS, mujeres relataron que los estudios de sus hijas e hijos se vieron afectados directamente por el cierre. En Style Avenue, el retraso prolongado del pago y la espera de una solución generaron un duelo suspendido, marcado por la incertidumbre y la imposibilidad de cerrar el ciclo laboral. En Impression Apparel, la violencia simbólica y procedimental del despido —gritos, presión para firmar y ausencia de explicaciones claras— dejó una huella de humillación que profundizó la afectación a la autoestima y al sentido de dignidad personal.

Ansiedad, miedo e incertidumbre frente al futuro

Los grupos focales evidencian que, tras el cierre de las maquilas, una de las afectaciones psicoemocionales más persistentes fue la ansiedad sostenida y la incertidumbre frente al futuro. A diferencia del shock inicial o del duelo por la pérdida del trabajo, esta afectación se configura como un estado prolongado, marcado por la preocupación constante, el miedo a no encontrar empleo y la sensación de inestabilidad permanente. Esta experiencia aparece de manera reiterada en los tres casos analizados, aunque con expresiones diferenciadas según el contexto del cierre y las condiciones de vida de mujeres y hombres.

En Style Avenue, la incertidumbre estuvo fuertemente asociada al carácter prolongado del conflicto y a la espera extendida del pago. Las personas trabajadoras describieron un estado emocional marcado por la ansiedad cotidiana, la dificultad para concentrarse y el decaimiento anímico, derivados de pasar varios meses sin ingresos y sin claridad sobre si recibirían lo adeudado. Mujeres relataron haber atravesado episodios de ansiedad y depresión vinculados a la imposibilidad de cubrir necesidades básicas del hogar y a la presión de sostener económicamente a sus familias. La incertidumbre se vivió como una “espera sin fin”, que impedía proyectar decisiones mínimas y mantenía a las personas en un estado de alerta constante.

En APS, la ansiedad y el miedo aparecen de forma especialmente intensa y persistente. El cierre abrupto, sumado a salarios atrasados, deudas acumuladas y la ausencia de respuestas claras por parte de las instituciones, generó una sensación prolongada de zozobra. Mujeres expresaron preocupación constante por la alimentación de sus hijas e hijos, el pago de vivienda y el acceso a servicios básicos, señalando que “la mente no descansa” ante la incertidumbre diaria. En hombres, la ansiedad se vincula con la imposibilidad de cumplir el rol de proveedor y con el temor a un desempleo prolongado, lo que se traduce en pensamientos recurrentes, angustia y episodios de llanto difíciles de verbalizar. En este caso, la ansiedad se vio agravada por el tiempo extendido de custodia de la planta y por la exposición a condiciones extremas (falta de agua, luz, tormentas), lo que reforzó la sensación de desgaste emocional sostenido

En Impression Apparel, la incertidumbre se articula principalmente con el miedo al desempleo prolongado y con la percepción de cierre de oportunidades laborales futuras. Las personas trabajadoras relatan una preocupación constante por no encontrar trabajo, asociada a la estigmatización por haber sido sindicalistas o haber participado en el conflicto. Mujeres expresaron ansiedad frente a la discriminación por edad, nivel educativo o afiliación sindical, señalando que, aun superando pruebas laborales, no eran contratadas. En hombres, la incertidumbre se vincula tanto a la salud —enfermedades crónicas o intervenciones médicas pendientes— como al temor de quedar excluidos de manera permanente del mercado laboral formal. En este grupo, la ansiedad aparece también asociada a rumores de reapertura de la empresa, lo que mantiene a las personas en un estado de expectativa ambigua que dificulta el cierre emocional del proceso.

De manera transversal, los tres grupos focales muestran que la ansiedad y la incertidumbre no se limitan al momento inmediato del despido, sino que se prolongan en el tiempo y afectan la vida cotidiana. En el ejercicio de emociones facilitado al cierre de una de las jornadas, se registran de forma reiterada sentimientos de tristeza, frustración, miedo, confusión y preocupación por el futuro, junto con dificultades de concentración y pensamientos recurrentes sobre el cierre. Estos resultados refuerzan lo expresado en los grupos focales y permiten identificar que la ansiedad y el miedo constituyen afectaciones psicoemocionales compartidas, aunque vividas de manera diferenciada por mujeres y hombres.

En conjunto, la información analizada permite afirmar que la ansiedad, el miedo y la incertidumbre frente al futuro son afectaciones centrales y persistentes en los procesos de cierre de maquila. Estas emociones se intensifican cuando el conflicto se prolonga, cuando no existen respuestas institucionales claras y cuando las posibilidades de reinserción laboral se perciben como limitadas o inexistentes. Lejos de ser una reacción transitoria, esta afectación configura un estado emocional sostenido que erosiona el bienestar psicológico y condiciona las decisiones y proyectos de vida de las personas trabajadoras.

Estos hallazgos cualitativos se ven reforzados por los resultados del cuestionario aplicado a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila, los cuales evidencian una alta prevalencia de afectaciones emocionales y psicosomáticas, con manifestaciones diferenciadas según sexo (Tabla 5).

Tabla 5. Afectaciones identificadas por las personas trabajadoras por el cierre de la empresa de maquila

Afectación	Mujeres (%)	Hombres (%)
Estrés	66.7	94.4
Trastorno del sueño	52.8	33.3
Frustración	50.0	88.9
Depresión / tristeza profunda	41.7	66.7
Ansiedad	38.9	38.9
Dolor de cabeza o migraña	38.9	22.2
Presión alta	33.3	16.7
Afectaciones del sistema digestivo (gastritis, colitis)	25.0	0.0
Inseguridad	25.0	44.4
Lumbalgia (dolor de espalda)	13.9	5.6
Afectaciones de riñones y vías urinarias (cistitis, infección urinaria, mal de orín, infección de riñones)	11.1	0.0
Baja autoestima	11.1	44.4
Irritabilidad	11.1	11.1
Ninguna	5.6	0.0
Otra	5.6	0.0
Anemia	2.8	0.0
Conjuntivitis crónica	0.0	0.0

Fuente: Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila.

Los resultados del cuestionario confirman y refuerzan los hallazgos cualitativos obtenidos en los grupos focales, evidenciando un impacto psicoemocional y psicosomático amplio y diferenciado por sexo tras el cierre de las empresas de maquila.

El estrés aparece como la afectación más extendida, especialmente entre los hombres (94.4%), seguido de frustración (88.9%) y depresión o tristeza profunda (66.7%), lo que da cuenta de un impacto severo en el bienestar emocional masculino, estrechamente vinculado a la pérdida del empleo y al quiebre del rol de proveedor. En las mujeres, aunque el estrés también presenta una alta prevalencia (66.7%), se observa una mayor diversidad de afectaciones, combinando síntomas emocionales y físicos.

Las mujeres reportan con mayor frecuencia trastornos del sueño (52.8%), dolor de cabeza o migraña (38.9%), afecciones digestivas (25.0%) y problemas de salud vinculados al sistema urinario (11.1%), lo que sugiere procesos de somatización asociados a la sobrecarga emocional, la ansiedad sostenida y las responsabilidades de cuidado en contextos de precarización prolongada.

La ansiedad aparece con la misma prevalencia en mujeres y hombres (38.9%), confirmando que se trata de una afectación transversal. No obstante, la inseguridad y la baja autoestima muestran una mayor incidencia en los hombres (44.4% en ambos casos), lo que dialoga con los testimonios que vinculan el cierre con sentimientos de fracaso personal, pérdida de estatus y deterioro de la autoimagen.

En conjunto, la tabla evidencia que el cierre de las maquilas no produjo únicamente malestar emocional inmediato, sino también afectaciones psicosomáticas y de salud mental que refuerzan el carácter traumático y prolongado del impacto psicoemocional, con manifestaciones diferenciadas según sexo, pero profundamente interrelacionadas.

Afrontamiento, resistencia subjetiva y desgaste acumulado

Los grupos focales evidencian que, frente al cierre de las maquilas y a los despidos masivos, las personas trabajadoras desarrollaron diversas formas de afrontamiento para sostenerse emocionalmente en un contexto de alta incertidumbre, precarización económica y ausencia de respuestas institucionales efectivas. Estas estrategias no eliminaron el impacto psicoemocional del cierre, pero permitieron transitar la crisis y evitar, en muchos casos, un colapso inmediato.

Esta lectura cualitativa se ve reforzada por los resultados del cuestionario aplicado a mujeres y hombres que vivieron el cierre de empresas de maquila, el cual permite identificar las principales fuentes de apoyo psicológico y emocional a las que recurrieron las personas trabajadoras durante el proceso (Tabla 6).

Tabla 6. Tipo de apoyo psicológico o emocional obtenido por las personas trabajadoras durante el cierre de la empresa de maquila

Tipo de apoyo recibido	Mujeres (%)	Hombres (%)
Sí, con amistades o familiares	66.7	88.9
Sí, con profesionales de psicología o de la salud proporcionados por sindicatos u organizaciones de la sociedad civil	19.4	16.7
Sí, con profesionales de psicología o de la salud proporcionados por instituciones públicas	5.6	0.0
Sí, con grupos comunitarios o de mujeres	2.8	5.6
Ninguna	8.3	0.0
Conjuntivitis crónica	0.0	0.0

Fuente: Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila.

Los resultados del cuestionario muestran que, frente al impacto psicoemocional del cierre de las maquilas, las personas trabajadoras recurrieron de manera predominante a redes de apoyo informal, particularmente amistades y familiares. Este tipo de apoyo fue reportado por el 66.7% de las mujeres y por un 88.9% de los hombres, lo que evidencia que el sostén emocional inmediato provino principalmente del entorno cercano y no de mecanismos institucionales formales.

El apoyo psicológico o emocional brindado por sindicatos u organizaciones de la sociedad civil aparece como el segundo recurso más relevante, con una presencia similar entre mujeres (19.4%) y hombres (16.7%). Este dato resulta consistente con los hallazgos cualitativos que destacan el rol de las organizaciones sindicales y sociales no solo en la defensa de derechos laborales, sino también como espacios de contención emocional colectiva frente al cierre y al conflicto prolongado.

En contraste, el acceso a apoyo psicológico proporcionado por instituciones públicas es claramente marginal, y se registra únicamente entre mujeres (5.6%), mientras que ningún hombre reporta haber recibido este tipo de acompañamiento. Este hallazgo evidencia una debilidad significativa de la respuesta institucional en materia de salud mental, particularmente en contextos de despidos masivos y crisis laborales.

Asimismo, la participación en grupos comunitarios o de mujeres aparece de forma limitada, aunque ligeramente más presente en hombres (5.6%) que en mujeres (2.8%), lo que sugiere que estos espacios no constituyeron un recurso ampliamente disponible o accesible durante el proceso de cierre.

Finalmente, resulta relevante que un 8.3% de las mujeres señale no haber contado con ningún tipo de apoyo emocional o psicológico, situación que no se registra entre los hombres. Este dato refuerza la necesidad de considerar las desigualdades en el acceso a redes de apoyo y los efectos diferenciados del cierre según sexo, especialmente en contextos donde las mujeres asumen mayores cargas de cuidado y sostén emocional.

En conjunto, la tabla evidencia que las estrategias de afrontamiento psicoemocional se apoyaron fundamentalmente en recursos informales y organizativos, mientras que la respuesta estatal en términos de acompañamiento emocional fue escasa o inexistente.

De manera transversal, aparece la acción colectiva como un recurso central de contención subjetiva. La participación en sindicatos, federaciones, comisiones, plantones, custodia de instalaciones y gestiones ante instituciones y marcas permitió a las personas trabajadoras dotar de sentido a la experiencia del cierre, romper el aislamiento y transformar la angustia individual en una lucha compartida. En los tres casos, las personas relatan que "si no hubieran estado organizadas", el impacto emocional y material habría sido aún más devastador.

Asimismo, se identifican estrategias individuales de resistencia cotidiana, como la búsqueda activa de empleo, el trabajo informal, la reorganización extrema del consumo, el apoyo mutuo entre compañeras y compañeros, y el sostenimiento de rutinas mínimas que permitieran conservar una sensación de normalidad. Estas prácticas aparecen asociadas a la necesidad de "seguir adelante" pese al cansancio, la frustración y la incertidumbre prolongada.

No obstante, los testimonios muestran que estas estrategias implicaron un alto costo emocional. La prolongación de los conflictos, la espera de pagos, los procesos administrativos confusos y la estigmatización por antecedentes sindicales generaron un desgaste sostenido que atraviesa todos los relatos. En los grupos focales se repiten expresiones de cansancio profundo, sensación de estar "en zozobra", dificultad para proyectar el futuro y una afectación emocional que persiste incluso después de recibir pagos parciales o encontrar trabajos precarios.

En conjunto, los hallazgos permiten afirmar que el afrontamiento psicoemocional frente a los cierres de maquila se caracterizó por una combinación de resistencia, agencia y desgaste acumulado. Las personas trabajadoras no permanecieron pasivas frente al daño sufrido; por el contrario, desplegaron múltiples estrategias para sostenerse y exigir sus derechos. Sin embargo, estas estrategias se desarrollaron en condiciones adversas, sin garantías institucionales suficientes, lo que explica que el impacto psicoemocional no se haya resuelto con el cierre formal de los casos, sino que continúe afectando la vida emocional y cotidiana de las personas trabajadoras.

D. Consecuencias sociales

Los resultados del cuestionario aplicado a mujeres y hombres que vivieron el cierre de maquilas permiten dimensionar la magnitud de las afectaciones sociales, especialmente en lo relativo a la estigmatización y a las dificultades para la reinserción laboral.

Tabla 7. Dificultades sociales enfrentadas por las personas trabajadoras tras el cierre de la empresa de maquila

Dificultad social identificada	Mujeres (%)	Hombres (%)
Dificultades para encontrar un nuevo empleo	88.9	83.3
Estigmatización o discriminación	27.8	55.6
Aislamiento social o pérdida de redes de apoyo	8.3	16.7
Desintegración o conflictos familiares	11.1	5.6
Migración (propia o de algún familiar)	2.8	0.0
Ninguna	5.6	0.0

Fuente: Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila.

Estigmatización y debilitamiento del tejido organizativo y laboral

Una afectación social transversal, aunque con distinta intensidad según el caso, fue la estigmatización de las personas trabajadoras organizadas, con impactos directos en las relaciones sociales, laborales y organizativas.

Los resultados del cuestionario muestran que la principal dificultad social enfrentada tras el cierre de las maquilas fue la dificultad para encontrar un nuevo empleo, señalada por una proporción muy alta tanto de mujeres (88.9 %) como de hombres (83.3 %). Este dato confirma que la afectación social del cierre trasciende el momento inmediato del despido y se proyecta en el tiempo, condicionando la posibilidad de reconstruir la vida laboral y social (Tabla 7).

La estigmatización o discriminación aparece como una dificultad relevante, especialmente entre los hombres (55.6 %), aunque también presente entre las mujeres (27.8 %). Esta diferencia refuerza lo identificado en los grupos focales, donde los hombres sindicalizados relataron con mayor frecuencia bloqueos explícitos para la reinserción laboral y circulación de información negativa en el sector maquilero (Tabla 7).

En APS, mujeres y hombres relataron señalamientos hacia las personas sindicalizadas, acusadas de generar conflicto o de beneficiarse indebidamente del proceso. Estas narrativas provocaron fracturas entre trabajadoras y trabajadores, debilitando vínculos previos y erosionando la confianza interna, aun cuando las acciones colectivas buscaban beneficiar al conjunto.

En APS y en Impression Apparel, la estigmatización adquirió un carácter más estructural, manifestándose en bloqueos para la reinserción laboral y en la circulación de información negativa sobre personas identificadas como dirigentes o afiliadas sindicales. Este fenómeno afectó no solo las oportunidades de empleo, sino también las relaciones entre excompañeras y excompañeros, al percibirse filtraciones de información y rupturas de la solidaridad construida en el espacio laboral.

En Style Avenue, aunque la estigmatización aparece con menor intensidad, se identifica un proceso de relectura posterior del rol sindical. Algunas personas que inicialmente cuestionaron la organización reconocieron, con el tiempo, que las acciones colectivas permitieron alcanzar resultados que de otra forma no habrían sido posibles, lo que contribuyó a recomponer parcialmente el tejido social entre extrabajadoras y extrabajadores.

Alteraciones en la vida cotidiana y en la participación social

El cierre de las maquilas generó alteraciones sustantivas en la vida cotidiana y en la participación social de las personas trabajadoras, afectando su presencia en espacios comunitarios, sociales y colectivos.

Los resultados de la encuesta refuerzan esta lectura, mostrando una disminución significativa de la participación comunitaria y organizativa tras el cierre de las maquilas. Por una parte, al preguntar sobre las afectaciones sociales del cierre, el aislamiento social o la pérdida de redes de apoyo fue reportado en mayor medida por los hombres (16.7 %) que por las mujeres (8.3 %), lo que puede vincularse a la ruptura de espacios colectivos asociados al trabajo y a la dificultad para reconstruir redes sociales fuera del ámbito laboral formal (Tabla 7).

Por otra parte, al preguntar sobre la participación comunitaria y organizativa tras el cierre de las maquilas los resultados muestran una reducción significativa. En conjunto, el 70.4 % de las personas encuestadas reporta que su participación disminuyó bastante o se

interrumpió completamente, lo que evidencia un impacto social profundo del cierre en la vida colectiva (Tabla 8).

La afectación es particularmente marcada entre los hombres, donde más de la mitad (55.6 %) señala haber dejado de participar por completo, frente al 30.6 % de las mujeres. En el caso de ellas, se observa con mayor frecuencia una disminución significativa, pero no necesariamente un abandono total, lo que sugiere trayectorias diferenciadas de vinculación social posteriores al cierre (Tabla 8).

Tabla 8. Dercepción sobre la participación en la comunidad o en organizaciones sociales tras el cierre de la maquila

Cambio en la participación	Mujeres %	Hombres %	Total %
No cambió	11.1	5.6	9.3
Disminuyó poco	8.3	11.1	9.3
Disminuyó bastante	36.1	22.2	31.5
Dejó de participar	30.6	55.6	38.9
No aplica (nunca ha participado)	13.9	5.6	11.1
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila.

Este patrón es consistente con los hallazgos cualitativos de los grupos focales, que describen un repliegue progresivo de la vida social y organizativa, asociado al desgaste emocional, la precarización material y la necesidad de priorizar la sobrevivencia cotidiana.

En los tres casos se reporta una reducción significativa de la participación en actividades sociales, comunitarias o recreativas, asociada al tiempo destinado a la búsqueda de empleo, a la gestión de la crisis familiar y, en algunos casos, a la participación en procesos de lucha prolongados. En APS e Impression Apparel, este repliegue se vio reforzado por el desgaste acumulado del conflicto y la incertidumbre sobre el futuro.

Asimismo, se identifican limitaciones para sostener prácticas de socialización habituales, como compartir con amistades, apoyar a familiares o participar en actividades comunitarias, lo que incidió en la percepción de pertenencia y en el ejercicio pleno de la vida social. Estas restricciones no solo redujeron la calidad de vida, sino que profundizaron el aislamiento y la sensación de exclusión social posterior al cierre.

Reconfiguración de las relaciones familiares y roles al interior del hogar

En los tres grupos focales se identifican transformaciones profundas en las dinámicas familiares tras el cierre de las maquilas, particularmente en la distribución de roles, responsabilidades y formas de sostenimiento del hogar. Estas reconfiguraciones no se limitaron a lo económico, sino que impactaron directamente en las relaciones de dependencia, en las jerarquías familiares y en la capacidad de toma de decisiones dentro del hogar.

Aunque en menor proporción, comparada con otras afectaciones, las personas que completaron el cuestionario identifican conflictos o desintegración familiar, con una incidencia ligeramente mayor entre las mujeres (11.1 %) que entre los hombres (5.6 %), lo que dialoga con los hallazgos cualitativos sobre la sobrecarga de responsabilidades y las tensiones al interior del hogar tras el cierre (Tabla 7).

En APS e Impression Apparel, varios testimonios evidencian un quiebre en el rol tradicional de proveedor masculino, que obligó a hombres a depender del ingreso de sus parejas, hijas o madres. Esta situación generó tensiones relacionales, sentimientos de pérdida de autoridad y conflictos no siempre explicitados, que afectaron la convivencia cotidiana y la percepción del propio lugar dentro de la familia.

En el caso de las mujeres, particularmente en Style Avenue y APS, se observa una sobrecarga de responsabilidades familiares, aun en contextos de desempleo prolongado. Muchas continuaron asumiendo el sostén emocional del hogar, la gestión cotidiana de la escasez y, en algunos casos, la participación activa en procesos de lucha colectiva, lo que implicó reorganizar tiempos, cuidados y vínculos familiares.

> *"Eso del cierre de maquilas es demasiada injusticia hacia los trabajadores, mayormente hacia las mujeres que somos madres solteras, que nos toca toda la responsabilidad del hogar. En mi caso ya no pude pagar la universidad de una de mis hijas." (Respuesta de mujer participante al Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila).*

En APS, de forma específica, emergen tensiones asociadas a la participación de las mujeres en acciones colectivas prolongadas, donde algunas parejas o familiares desalentaron su involucramiento. Estas dinámicas incidieron directamente en quiénes

pudieron sostener la custodia de la planta y permanecer en el proceso organizativo, evidenciando cómo las relaciones familiares también operan como factores que habilitan o restringen la participación social y política de las mujeres.

Impacto en las redes comunitarias y de apoyo informal

El cierre de las maquilas alteró de manera significativa las redes comunitarias y los mecanismos de apoyo informal, que se volvieron centrales para la supervivencia cotidiana, pero también frágiles frente al desgaste prolongado del conflicto.

En Style Avenue, las personas trabajadoras relataron experiencias de solidaridad comunitaria, como apoyo con alimentos, fiado en tiendas locales o ayuda puntual de amistades, que permitieron afrontar los meses sin ingreso. Estas redes funcionaron como amortiguadores sociales frente a la ausencia de respuestas institucionales efectivas.

En APS, aunque inicialmente también se activaron redes comunitarias y de apoyo mutuo, los testimonios muestran un desgaste progresivo de estas relaciones a lo largo del tiempo. La prolongación del conflicto, la permanencia en la custodia de la planta y la falta de resultados inmediatos generaron cuestionamientos, críticas y distanciamiento por parte de personas del entorno comunitario, debilitando el respaldo social inicial.

En Impression Apparel, la afectación se expresó principalmente como aislamiento social. Varias personas señalaron una reducción marcada de sus interacciones comunitarias, asociada tanto a la falta de recursos como al estigma vinculado al cierre y a la sindicalización. Este aislamiento limitó la posibilidad de construir o sostener redes de apoyo más amplias, incrementando la sensación de vulnerabilidad social.

Los resultados de la encuesta confirman esta afectación a las redes sociales y vínculos interpersonales, evidenciando que una parte significativa de las personas trabajadoras perdió contactos o amistades importantes tras el cierre.

Tabla 9. Percepción de las personas trabajadoras sobre la pérdida de contactos o amistades importantes tras el cierre de la maquila

Respuesta	Porcentaje
Mujeres	70.6 %
Hombres	77.8 %

Nota: Pregunta de respuesta cerrada (Sí), expresada en porcentaje de personas que manifestaron pérdida de contactos o amistades tras el cierre.
Fuente: Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila.

Los resultados muestran que una proporción elevada de personas trabajadoras reporta haber perdido contactos o amistades importantes después del cierre de la maquila. Esta afectación aparece con mayor intensidad entre los hombres (77.8 %), aunque también es muy significativa entre las mujeres (70.6 %), lo que evidencia un impacto social amplio del cierre en las relaciones interpersonales y en los vínculos construidos en torno al trabajo (Tabla 9).

Estos datos refuerzan la idea de que el cierre no solo interrumpe trayectorias laborales, sino que también debilita redes sociales y afectivas, contribuyendo a procesos de aislamiento y retraimiento social posteriores.

4. Análisis de papel de marcas y los Estados en la garantía de la justicia labvoral y derechos

El análisis de los casos APS El Salvador, Style Avenue, Impression Apparel y Pedregal/ El Salvador SEW muestra un patrón consistente: la reparación efectiva de los derechos laborales de las personas trabajadoras no proviene principalmente del Estado, sino de la presión sindical y de los mecanismos de responsabilidad de las marcas internacionales (FLA, WRC).

> *"Gracias a FEASIES recuperé un porcentaje de mis prestaciones, aunque perdí mi casa y dejé de pagar la universidad de mi hija. Sigo peleando porque me paguen lo que me deben, y gracias a FEASIES, durante los días más difíciles previos al cierre, comí por la ayuda humanitaria entregada de manera rápida." (Respuesta de una mujer participante al Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila).*

En contraste, las instituciones nacionales cumplen funciones limitadas de registro, conciliación y cálculo de prestaciones, pero sin lograr garantizar el cumplimiento pleno de las obligaciones patronales ni sancionar conductas graves como la retención ilegal de cuotas, el impago de salarios o el uso de renuncias forzadas.

Este patrón se ve reflejado también en la percepción y experiencia directa de las personas trabajadoras respecto a las instancias que efectivamente brindaron algún

tipo de apoyo tras el cierre de las maquilas. Los resultados del cuestionario aplicado a mujeres y hombres que vivieron estos procesos permiten identificar con claridad el origen de los apoyos recibidos, así como la centralidad del acompañamiento sindical frente a la limitada presencia del Estado y la intervención desigual de otros actores. La siguiente tabla sintetiza las instancias de apoyo reportadas por las personas trabajadoras, constituyendo un insumo clave para analizar, en los apartados siguientes, el papel del Estado y de las organizaciones sindicales en la garantía —o falta de garantía— de la justicia laboral.

Tabla 10. Instancias de apoyo tras el cierre de la maquila

Instancia de apoyo	Mujeres (%)	Hombres (%)
Sindicato	80.6	77.8
No recibió apoyo de ninguna organización	16.7	16.7
Ministerio o Secretaría de Trabajo	11.1	5.6
Organización de mujeres / ONG	11.1	11.1
Marca internacional vinculada a la maquila que cerró	8.3	38.9
Juzgado	2.8	0.0
Otra	0.0	0.0

Fuente: Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila.

A. El papel del Estado

El MTPS y la PGR intervienen elaborando cálculos, abriendo procesos de conciliación y acompañando judicialmente algunos casos. Sin embargo, la respuesta estatal es percibida por las personas trabajadoras como insuficiente, tardía y poco garantista. En la práctica:

- No se anticipan a los cierres a pesar de señales claras (atrasos salariales, suspensiones, cortes de luz/agua).
- Se agotan las conciliaciones sin que la empresa pague ni comparezca (caso Style Avenue).
- No se adoptan medidas efectivas para asegurar bienes, sancionar delitos o proteger a grupos vulnerables (mujeres embarazadas, personas con enfermedades crónicas, sindicalistas).
- La judicialización avanza lentamente y rara vez garantiza el 100 % de lo adeudado. El Estado aparece más como un documentador del conflicto que como garante de la reparación.

Esta percepción coincide con el análisis de Nayda Acevedo, representante del Workers Rights Consortium (WRC), quien señala que, en contextos centroamericanos, la institucionalidad laboral opera con capacidades estructuralmente limitadas frente a los cierres de maquila. Desde su experiencia, las omisiones estatales, como: la falta de aseguramiento oportuno de activos, la ausencia de sanciones efectivas o la dilatación de los procesos judiciales, no son hechos aislados, sino parte de una institucionalidad débil que carece de mecanismos reales de coerción frente al poder económico transnacional. En este escenario, los ministerios de trabajo y los tribunales tienden a producir registros, cálculos y resoluciones que raramente se traducen en reparación efectiva, generando una justicia laboral formal que queda, en muchos casos, reducida al papel (Entrevista a Nayda Acevedo, WRC).

Esta valoración crítica del rol estatal se ve confirmada por la percepción de las personas trabajadoras respecto al acompañamiento recibido por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) y del sistema judicial. Los resultados del cuestionario aplicado muestran que, aun cuando algunas personas reconocen haber recibido algún tipo de atención o acompañamiento institucional, la satisfacción con dichas intervenciones es limitada y desigual.

En términos generales, las respuestas reflejan que el apoyo estatal fue percibido como parcial, insuficiente o poco resolutivo, reforzando la idea de que la intervención del Estado se concentró en funciones administrativas y formales —como la elaboración de cálculos o la apertura de expedientes— sin traducirse en una garantía efectiva de reparación ni en el restablecimiento pleno de los derechos laborales vulnerados.

En el caso del Ministerio o Secretaría de Trabajo (5 respuestas en total), las valoraciones fueron heterogéneas. Si bien algunas personas calificaron el apoyo recibido como muy o algo satisfactorio, también se registraron percepciones de baja satisfacción. En conjunto, estos resultados refuerzan la percepción expresada en los grupos focales, donde el rol institucional del Estado aparece más asociado al acompañamiento formal y al cálculo de prestaciones que a una garantía efectiva de derechos o a la resolución del conflicto.

El apoyo recibido por parte de instancias judiciales (1 respuesta en total) fue escasamente reportado y, en el único caso registrado, la valoración fue poco satisfactoria, lo que coincide con la percepción general de lentitud e ineficacia del sistema judicial para garantizar reparaciones oportunas.

B. El papel de las marcas y de los mecanismos privados

En todos los casos analizados, las marcas han sido decisivas para la recuperación parcial o total de lo adeudado. Mecanismos como la FLA y la acción directa sobre marcas generan:

- Investigaciones independientes.
- Acciones de presión reputacional.
- Procesos de remediación y pago retroactivo de indemnizaciones.

Ejemplos:

- Style Avenue: Outdoor Staff pagó el 100 % del pasivo laboral + 8 % adicional, pese a que la vía nacional no logró nada.
- APS: las marcas aportaron alrededor del 60 % del cálculo total, mientras el resto continúa en disputa con Specialized.
- Pedregal/El Salvador SEW (Hanes Brands): pago retroactivo de más de 300 mil dólares tras una queja de terceros ante la FLA.

Estas reparaciones no surgen de obligaciones legales nacionales, sino de compromisos privados y del temor a la pérdida de reputación.

La experiencia del WRC permite comprender por qué estos mecanismos privados han resultado más eficaces que las vías nacionales en procesos de cierre. De acuerdo con Nayda Acevedo, la combinación de investigaciones independientes sólidas, evidencia documental difícil de refutar y presión reputacional sostenida constituye un incentivo decisivo para que las marcas asuman procesos de remediación, incluso cuando no existe una obligación legal directa en los países donde operan las fábricas. En este marco, la reparación de derechos laborales depende menos del cumplimiento de la normativa nacional y más de la activación de estructuras de gobernanza transnacional, en las que confluyen sindicatos, organizaciones de derechos laborales, universidades y marcas, generando un circuito de presión que logra resultados concretos donde el Estado no alcanza (Acevedo, 2025).

Las personas trabajadoras que reportaron haber recibido apoyo por parte de las marcas internacionales (10 respuestas en total) muestran una experiencia ambivalente. Mientras algunas personas calificaron la intervención como muy o algo satisfactoria,

un número significativo, especialmente entre hombres, la consideró poco satisfactoria. Esta percepción refleja que, aunque las marcas han sido determinantes para lograr pagos parciales o procesos de remediación, su actuación es percibida como tardía, incompleta o insuficiente frente a la magnitud del daño sufrido.

Las personas trabajadoras que reportaron haber recibido apoyo de organizaciones de mujeres u organizaciones de la sociedad civil calificaron dicho acompañamiento como muy satisfactorio en su totalidad. Aunque el número de respuestas es reducido (6 respuestas en total), este hallazgo coincide con los testimonios cualitativos que destacan el rol de estas organizaciones en el apoyo emocional, la articulación colectiva y la defensa de derechos desde un enfoque feminista y comunitario.

5. Percepciones de las personas trabajadoras

- Ven al MTPS y a la PGR como instituciones que “acompañan”, pero no resuelven.
- Consideran que sin FEASIES, sin las acciones internacionales y sin la presión sobre las marcas, no hubiera existido reparación alguna.

> *“El sindicato y las marcas relacionadas hicieron excelente trabajo junto a la organización de mujeres. Ellos no cobraron ningún proceso, lo cual fue excelente porque no nos afectaron como desempleados.” (Respuesta de una mujer participante al Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila).*

- Identifican estigmatización sindical, dificultades de reinserción laboral, profundización de deudas y crisis económica prolongada.

> *“Ha sido difícil encontrar trabajo. Estoy trabajando lejos de casa porque en maquilas cercanas las empresas dijeron que no fuéramos contratados por el hecho de pertenecer a un sindicato. Es injusto, ya que soy pilar de mi casa, soy madre soltera y mi madre también depende de mí. Además, su problema de salud ha desmejorado mucho y son muchos gastos los que presento. En mi nuevo empleo gasto más y solo es por temporada.” (Respuesta de una mujer participante al Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila).*

6. Justicia laboral fragmentada y gobernanza transnacional

Los casos evidencian una brecha estructural: el Estado no garantiza plenamente los derechos laborales en contextos de cierre de maquilas, y la reparación depende de mecanismos voluntarios de las marcas y del activismo sindical. Esto produce justicia fragmentada, desigual y tardía, donde la posibilidad de recuperar indemnizaciones depende de la existencia de redes nacionales e internacionales de apoyo y no del cumplimiento efectivo de la ley.

En conjunto, los hallazgos empíricos y los aportes de actores especializados como el WRC evidencian que la disputa por la justicia laboral en contextos de maquila trasciende el ámbito nacional. Tal como plantea Nayda Acevedo, la gobernanza real que regula el comportamiento de las empresas transnacionales no se encuentra principalmente en los marcos jurídicos internos, sino en estructuras supranacionales de poder económico, frente a las cuales los Estados operan con márgenes reducidos. En este contexto, la activación de redes transnacionales de defensa de derechos laborales no constituye una alternativa complementaria, sino una condición casi indispensable para lograr reparación, lo que profundiza una justicia fragmentada y dependiente de la capacidad organizativa y de incidencia de las personas trabajadoras (Acevedo, 2025).

Fortalecer la función estatal, exigir corresponsabilidad a las marcas y asegurar protección diferenciada para mujeres, sindicalistas y personas con condiciones vulnerables es clave para evitar que futuros cierres se traduzcan en impunidad económica y en daños irreparables a las trabajadoras y sus familias.

7. Análisis de la respuesta sindical y sus desafíos

El sindicalismo en el sector maquilador centroamericano enfrenta hoy un escenario particularmente adverso, marcado por la reestructuración global de las cadenas de suministro, el cierre repentino de plantas, la relocalización empresarial entre países, y la persistencia de prácticas antisindicales históricas. No obstante, este contexto ha generado también una serie de respuestas organizativas que, lejos de limitarse a la defensa laboral tradicional, han dado lugar a un repertorio más amplio, que redefine la acción colectiva en un sector caracterizado por la precariedad estructural.

En primer lugar, destaca la creciente articulación transnacional de los procesos sindicales. Redes como IndustriALL Global Union, la Maquila Solidarity Network y diversas plataformas regionales de trabajadoras han permitido superar la fragmentación jurídica y territorial que tradicionalmente ha beneficiado a las empresas transnacionales. A través de estas estructuras, los sindicatos comparten información sobre cierres y violaciones laborales, coordinan campañas regionales y buscan responsabilizar tanto a proveedores locales como a marcas globales por las condiciones de trabajo en la región. Esta dimensión transnacional es decisiva en un sector donde las empresas pueden desplazar su producción a países vecinos con relativa facilidad, utilizando la amenaza de relocalización como mecanismo disciplinario.

De manera complementaria, los sindicatos han recurrido cada vez más a instrumentos jurídicos internacionales, entre ellos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y los mecanismos de quejas ante Estados Unidos o Canadá. Aunque estos procesos suelen ser lentos y requieren de una sofisticación legal considerable, han generado importantes precedentes en materia de libertad sindical, reinstalación de dirigentes despedidos y reconocimiento de indemnizaciones laborales. La utilización estratégica de estos mecanismos amplía el campo de acción sindical y permite contrarrestar, al menos parcialmente, la debilidad institucional de muchos Estados centroamericanos en la defensa de los derechos laborales.

Un tercer aspecto fundamental es la emergencia de formas de sindicalismo feminista y comunitario, impulsadas mayoritariamente por organizaciones lideradas por mujeres. Grupos como FEASIES en El Salvador, CODEMUH en Honduras o las redes de trabajadoras guatemaltecas han desarrollado modalidades de organización que integran la lucha por derechos laborales con enfoques de género, salud mental, cuidados y autonomía económica. Este sindicalismo no se limita a las paredes de la fábrica; se despliega en barrios y espacios de cuidado, reconociendo que las condiciones de explotación laboral están estrechamente vinculadas a las desigualdades de género, a la violencia estructural y a las responsabilidades domésticas no remuneradas. En este sentido, constituye una respuesta innovadora que interpela las limitaciones de los modelos sindicales tradicionales.

Los cierres abruptos de maquilas han propiciado también nuevas formas de organización post-laboral. En varios casos, las trabajadoras han ocupado plantas abandonadas, han exigido públicamente el pago de salarios retenidos y han impulsado cooperativas o centros comunitarios en los mismos espacios donde antes operaban las empresas. Estas experiencias, aunque excepcionales y sujetas a múltiples obstáculos, permiten comprender cómo el sindicalismo en la maquila no se extingue con la pérdida del empleo formal, sino que se reconfigura en torno a prácticas de memoria, denuncia y reconstrucción.

A ello se suma la incorporación de tecnologías digitales en las estrategias de organización. Las redes sociales funcionan como herramientas para denunciar violaciones, visibilizar cierres sin aviso, coordinar protestas, y mantener redes de apoyo entre trabajadoras que, debido a la alta rotación laboral, rara vez permanecen juntas por largos periodos. Este sindicalismo digital contribuye a superar el aislamiento característico del sector y complementa tanto las acciones jurídicas como las estrategias territoriales.

Finalmente, los sindicatos enfrentan desafíos emergentes asociados a la robotización parcial, la automatización de procesos y las exigencias del nearshoring[1]. En respuesta, comienzan a plantear debates sobre reconversión laboral, formación técnica y transición justa, buscando que los cambios tecnológicos no profundicen las desigualdades ni desplacen a las trabajadoras hacia posiciones aún más precarias.

En conjunto, las respuestas sindicales ante los desafíos contemporáneos de la maquila centroamericana revelan un proceso de adaptación y diversificación organizativa que combina estrategias locales e internacionales, herramientas jurídicas y políticas, enfoques feministas y comunitarios, y usos emergentes de tecnologías digitales. Aunque el sindicalismo sigue enfrentando barreras estructurales significativas (entre ellas la represión, la desarticulación institucional y la vulnerabilidad económica de trabajadores y trabajadoras), su capacidad de reinventarse constituye un componente central para comprender las futuras dinámicas laborales, sociales y políticas del sector maquilador en la región.

[1] *El nearshoring es la estrategia de externalización por la que una empresa transfiere parte de su producción a terceros que, a pesar de ubicarse en otros países, están localizados en destinos cercanos y con una zona horaria semejante. Ver Thomson Reuters-México, Nearshoring: La Solución Actual para el Comercio Exterior, https://www.thomsonreutersmexico.com/es-mx/soluciones-de-comercio-exterior/blog-comercio-exterior/nearshoring-la-solucion-actual-para-el-comercio-exteior#:~:text=¿Qué%20es%20nearshoring%3F,con%20una%20zona%20horaria%20semejante*

Los resultados del cuestionario aplicado permiten observar cómo estas respuestas organizativas se traducen —o no— en apoyo concreto, oportuno y significativo en contextos de crisis laboral. Integrar estas percepciones no solo aporta evidencia empírica al análisis, sino que permite contrastar los alcances y límites de la acción sindical desde la experiencia directa de quienes enfrentaron el cierre, el desempleo y los procesos de exigibilidad de derechos.

Tabla 11. Valoración del apoyo recibido por parte del sindicato tras el cierre de la maquila

Nivel de satisfacción	Mujeres	Hombres	Total
Muy satisfactoria	75.9%	71.4%	74.4%
Algo satisfactoria	10.3%	7.1%	9.3%
Poco satisfactoria	10.3%	21.4%	14.0%
No recibí respuesta	3.4%	0.0%	2.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila.

Los resultados de la encuesta muestran que el sindicato fue la instancia de apoyo más relevante (Tabla 10) y mejor valorada tras el cierre de las maquilas (Tabla 11). Tres cuartas partes de las personas trabajadoras calificaron el acompañamiento sindical como muy satisfactorio, tanto entre mujeres como entre hombres. Esta valoración refuerza lo identificado en los grupos focales respecto al papel central del sindicalismo y de sus redes nacionales e internacionales en la defensa de derechos y en la obtención de reparaciones económicas, frente a respuestas estatales limitadas. El siguiente testimonio da cuenta de estas valoraciones:

"Dar las gracias a todo el equipo de FEASIES, que sin el apoyo de ellos nada hubiese sido posible. También agradecer a las marcas y a los intermediarios que velan por el bienestar de todas las trabajadoras de maquila que nos apoyaron. Dios les bendiga grandemente." (Respuesta de mujer al Cuestionario a mujeres y hombres que vivieron el cierre de una empresa de maquila).

Conclusiones

1. Los cierres de maquila en El Salvador no son hechos aislados, sino manifestaciones de fallas estructurales en la protección de los derechos laborales

Los patrones que se repiten —atrasos salariales, suspensiones sin pago, cortes de servicios, ocultamiento de información, renuncias forzadas, ausencia de consulta sindical, impago de prestaciones y vaciamiento patrimonial— muestran un modelo empresarial que externaliza riesgos hacia las personas trabajadoras y el Estado.

En la mayoría de los casos, las instituciones públicas documentan el conflicto, pero no logran prevenir ni garantizar la reparación integral. Los mecanismos nacionales no detienen la impunidad laboral: las conciliaciones fracasan sin consecuencias reales para las empresas y la judicialización avanza lentamente, sin asegurar el pago total de lo adeudado.

2. La reparación efectiva proviene de la organización sindical y de la presión internacional, no del Estado

En Style Avenue, APS, Pedregal/El Salvador SEW y otros casos, la verdadera diferencia la marcan FEASIES, las directivas sindicales y las redes de apoyo transnacional (WRC, FLA, organizaciones aliadas). Allí donde el Estado se muestra limitado, las marcas —por reputación, estándares de cumplimiento o presión pública— terminan siendo las que asumen los pasivos laborales, aun cuando legalmente no tendrían obligación directa.

Esto evidencia la necesidad de fortalecer mecanismos públicos de sanción y reparación, pero también demuestra la importancia estratégica del sindicalismo, la documentación rigurosa y el uso coordinado de herramientas nacionales e internacionales.

3. El cierre de la maquila como acontecimiento traumático y multidimensional

Los cierres de maquilas deben conceptualizarse como acontecimientos traumáticos multidimensionales, y no solo como el desenlace de una relación laboral. El documento muestra que la pérdida del empleo genera un impacto en cascada: altera la estabilidad económica del hogar, trastoca la organización de los cuidados, incrementa la tensión y los conflictos familiares, debilita el tejido comunitario y provoca en las trabajadoras un fuerte shock emocional, acompañado de síntomas de ansiedad, depresión, insomnio y somatizaciones diversas.

Este carácter traumático no deriva únicamente del hecho material del despido, sino también de la forma en que se produce: muchas veces sin previo aviso, sin información transparente, sin consulta, sin indemnizaciones completas, e incluso con prácticas abiertamente fraudulentas por parte de las empresas. La vivencia de injusticia, abandono y engaño es un componente central de la afectación psicoemocional y contribuye a una desconfianza generalizada en las instituciones: El Estado, el sistema de justicia, las empresas, las marcas internacionales, que se perciben como indiferentes o cómplices.

Desde una perspectiva estructural, este impacto subjetivo no se distribuye de manera uniforme: recae especialmente sobre mujeres, de escasos recursos, muchas de ellas jefas de hogar o principales aportantes al ingreso familiar. La maquila opera sobre un ensamblaje de desigualdades —de género, clase, territorio, acceso a educación y servicios— que ya colocaba a estas mujeres en un lugar de fuerte vulnerabilidad antes del cierre. Al quedarse sin empleo, dichas desigualdades se intensifican, cerrando opciones de movilidad social, forzando la entrada a la economía informal o a mercados laborales aún más precarizados, e incrementando el riesgo de migración forzada, endeudamiento y violencia.

4. Profundización de desigualdades de género y reproducción de la “condición desechable” de las trabajadoras

El cierre de maquilas no solo reproduce, sino que profundiza desigualdades de género preexistentes. Las trabajadoras llegan a la maquila en condiciones de desigualdad: con menos escolaridad formal, responsabilidades de cuidado no compartidas, experiencias previas de violencia de género, escasas redes de protección institucional y limitadas oportunidades de empleo formal. El trabajo en la maquila, aunque precarizado y desgastante se convierte así en una fuente de ingreso relativamente

estable y, en muchos casos, en una forma de autonomía económica frente a parejas, familias o entornos violentos.

Cuando la planta cierra, esta frágil autonomía se resquebraja. Muchas mujeres se ven obligadas a aceptar trabajos aún peor remunerados y más informales, o a depender nuevamente de parejas o familiares para sostener a sus hijos e hijas. Ello puede incrementar la exposición a violencia económica y psicológica, así como la tolerancia forzada de relaciones abusivas por falta de alternativas. El cierre, por tanto, opera como un mecanismo de repatriarcalización de la vida económica y afectiva, devolviendo a las mujeres a posiciones de mayor dependencia y subordinación, al tiempo que refuerza la idea de que su fuerza de trabajo es prescindible y reemplazable.

5. Fragilidad del rol estatal y centralidad de las respuestas colectivas

La fragilidad del rol estatal frente a estos procesos y a la centralidad de las respuestas colectivas. Se evidencia la ausencia de políticas públicas específicas para abordar los cierres de maquila desde una perspectiva de derechos humanos, género y salud mental. Los Estados, en general, han priorizado la “competitividad” y la “atracción de inversión” por encima de la protección integral de las personas trabajadoras. Ello se traduce en sistemas de inspección laboral débiles, mecanismos de justicia laboral lentos o ineficaces, y ausencia de programas de apoyo psicosocial, reconversión laboral o protección económica inmediata.

Frente a esta ausencia, son los sindicatos, las organizaciones feministas, las ONG de derechos humanos y las redes comunitarias quienes han asumido el peso del acompañamiento, la denuncia y la construcción de alternativas. Las experiencias de ocupación de fábricas, organización de cooperativas, creación de espacios de apoyo emocional y articulación transnacional muestran que las trabajadoras no son sujetos pasivos, sino actores políticos activos que disputan narrativas, reclaman derechos y construyen horizontes de dignidad. Sin embargo, estas iniciativas operan con recursos limitados y sin respaldo institucional suficiente, lo que limita su sostenibilidad y su capacidad de incidencia estructural.

VI. Recomendaciones estratégicas para sindicatos, tomadores de decisión y organizaciones de la sociedad civil



A. Para sindicatos y federaciones

1. Fortalecer la vigilancia temprana

Establecer comités internos de monitoreo para identificar señales de riesgo: atrasos salariales, cambios en la gerencia, suspensiones sin goce de sueldo, reducción de producción, corte de servicios básicos.

Capacitar a delegadas/os para documentar sistemáticamente estas alertas.

2. Reforzar la capacidad de documentación probatoria

Crear protocolos sindicales de registro: fotos, actas, comunicaciones internas, capturas de pantalla, recibos de salario, reportes de AFP/ISSS, testimonios.

Integrar esta documentación a sistemas seguros digitalizados con respaldo.

3. Fortalecer alianzas transnacionales

Continuar el uso estratégico de mecanismos como FLA y WRC.

Ampliar redes con universidades, coaliciones feministas y organizaciones de derechos laborales en EE. UU. y Europa para aumentar la presión reputacional.

4. Estrategias de comunicación pública

Preparar narrativas claras y unificadas para redes sociales, conferencias y acciones públicas que visibilicen la responsabilidad empresarial.

Usar evidencia para contrarrestar discursos patronales que estigmatizan el sindicalismo.

5. Protección a liderazgos sindicales y mujeres trabajadoras

Crear redes internas de apoyo frente a estigmatización y obstáculos para la reinserción laboral.

Documentar discriminación por maternidad, salud o edad para acciones legales complementarias.

6. Desarrollo de capacidades jurídicas y financieras

Formar equipos mixtos (sindicato–asesoría legal–tecnología) para análisis de expedientes, finiquitos, liquidaciones y mecanismos de apelación.

Crear unidades sindicales de “cálculo independiente” para verificar montos adeudados antes de conciliaciones.

B. Para tomadores de decisión (Estado, legisladores, instituciones públicas)

1. Crear un mecanismo de prevención y respuesta temprana a cierres

Obligación de notificación previa por parte de empresas que reduzcan producción, se reestructuren o suspendan labores por más de 15 días.

Supervisión inmediata del MTPS para verificar plan de pago y continuidad laboral.

2. Reformar el sistema de conciliación laboral

Prohibir acuerdos de renuncia forzada o finiquitos que eximan de responsabilidad penal por retención de cuotas o impago deliberado.

Establecer sanciones efectivas por no comparecencia empresarial.

Garantizar que la conciliación no sustituye la reparación integral de derechos.

3. Crear un Fondo de Garantía Laboral

Similar a modelos de otros países: cuando una empresa cierra y no paga, el Estado cubre el pasivo laboral y luego persigue a los responsables.

Especialmente importante en zonas francas donde existe vaciamiento de empresas.

4. Fiscalización real de delitos económicos y laborales

La Fiscalía debe investigar y procesar activamente retención ilegal de cuotas, evasión, fraude laboral y vaciamiento patrimonial.

Coordinación interinstitucional MTPS–FGR–Hacienda–CNR.

5. Protección reforzada para mujeres y sindicalistas

Supervisión estricta para evitar despidos discriminatorios por sindicalización, embarazo, enfermedad crónica o edad.

Inclusión de cláusulas de no discriminación y debida diligencia en contratos de zonas francas.

C. Para organizaciones de la sociedad civil, movimientos feministas y redes de apoyo

1. Acompañamiento psicosocial y económico

Diseñar programas de apoyo emocional, manejo de deudas, economía del cuidado y reinserción laboral para mujeres afectadas por cierres.

Incorporar una perspectiva feminista que reconozca la sobrecarga emocional y material que recae sobre ellas.

2. Monitoreo independiente y sistemas de alerta

Crear observatorios de cierres de maquila que documenten patrones, alerten a instituciones y generen evidencia para incidencia internacional.

3. Incidencia para reformas estructurales

Articular campañas para exigir mecanismos de garantía estatal, prácticas responsables de abastecimiento y protección de la libertad sindical.

Impulsar acciones coordinadas con redes internacionales para elevar presión sobre marcas y compradores.

4. Fortalecimiento de capacidades comunitarias

Promover formación en derechos laborales, feminismo sindical, negociación colectiva, análisis de cadenas de suministro y debida diligencia empresarial.

Bibliografía

Asamblea Legislativa de El Salvador. (1972). *Código de Trabajo*. Decreto Legislativo n.° 15 de 1972 y reformas.

Asamblea Legislativa de El Salvador. (1983). *Constitución de la República de El Salvador*.

Asamblea Legislativa de El Salvador. (1998). *Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización*. Decreto Legislativo número 461 del 3 de septiembre de 1998

Acevedo, N. (11 de diciembre de 2025). (S. Rubio, Entrevistadora)

Asamblea Legislativa. (23 de Junio de 1972). *Decreto Legislativo* No. 15 de *Código de Trabajo*. Diario Oficial de 31 de julio de 1972 No. 142 Tomo 236.

Asamblea Legislativa. (1983). Decreto No. 38 de 15 de diciembre de 1983 de Constitución. D.O. de 16 de diciembre de 1983 No. 234 Tomo No. 281.

Asamblea Legislativa. (1988). D.L. No. 405 de 3 de septiembre de 1988 de Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización. D.O. de 23 de septiembre de 1998 No. 176 Tomo 340.

Asamblea Legislativa. (1996). D.L. No. 682 de 11 de abril de 1996 de Ley de Organización y Funciones del Sector de Trabajo y Previsión Social. D.O. de 3 de mayo de 1996 No. 81 Tomo 331.

Asamblea Legislativa. (2010). D.L. No. 520 de 14 de diciembre de 2010 de Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia. D.O. de 4 de enero de 2011 D.O. No. 2. Tomo No. 390.

Asamblea Legislativa de El Salvador. (2011). *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres* (Decreto Legislativo número 645 de fecha 17 de marzo de 2011, publicado en el Diario Oficial número 70, Tomo número 391 de fecha 8 de abril de 2011 ed.). El Salvador.

CAMTEX. (2024). Sector Textil y Confección. Desempeño económico 2023.

Consorcio de Derechos de los Trabajadores. (2024). *Investigación de fábrica*. Obtenido de APS El Salvador: https://www.workersrights.org/our-work/factory-investigations/aps-el-salvador/

Cumplimiento de Arreglo Conciliatorio, 00574-23-LBDV-3LBI (Juzgado Tercero de lo Laboral).

Expediente acumulado por cierre de Style Avenue S.A. de C.V., EXP. N.° DGT-SS/CO/CONC-ACUMULACIÓN/0001–Style Avenue S.A. de C.V./2023 (Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2023).

Expedientes acumulados por cierre de APS El Salvador S.A. de C.V., EXP. N.° DGT-SS/CO/CONC-ACUMULACIÓN/01, 02, 05, 06, 07, 08, 09 y 10–APS El Salvador S.A. de C.V./2022 (Ministerio de Trabajo y Previsión Social 2022).

Fair Labor Association. (2022). El Salvador: Anticipo del Pago de Indemnización a Trabajadores de la Industria de la Confección. *Comunicado*. Obtenido de https://www.fairlabor.org/wp-content/uploads/2023/03/2022_El-Salvador-Issue-Brief-Advancing-employees-severance_final-Spanish.docx.pdf

FLA. (23 de agosto de 2023). El Salvador: Anticipo del pago de indemnización a trabajadores de la industria de la confección. ISSUE BRIEF. Obtenido de https://www.fairlabor.org/wp-content/uploads/2023/08/09.25.2023-Issue-Brief-Advance-severance-payments-to-garment-workers-Spanish.pdf?utm_source=chatgpt.com

FLA. (2025). *El Salvador Sew: Informe Final Sumario*. San Salvador.

Grossman, G., & Helpman, E. (2021). When Tariffs Disrupt Global Supply Chains. *Harvard University, mimeo*.

Handes Brands Inc. (s.f.). Hanes Brand Inc. Obtenido de https://hanesbrandsb2b.com/why-hanes/#:~:text=HanesBrands%20is%20a%20socially%20responsible,recognition%20for%20ten%20consecutive%20years.

Limao, N., & Maggi, G. (2015). Uncertainty and Trade Agreements. *American Economic Journal: Microeconomics*.

Mesquita Moreira, M., Blyde, J., Volpe, C., Dolabella, M., & Marra, I. (2022). The reorganization of global value chains: What's in it for Latin America and the Caribbean? IDB Working Paper Series No. IDB-WP-01414.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Obtenido de Cálculo de indemnización en línea: https://www.mtps.gob.sv/servicios/calculo-de-indemnizacion-en-linea/?utm_source=chatgpt.com

MTPS. (2024). EXP. S.S/CO/CONC/0290/09/2024.

Núñez, E. (2024). *Investigación Independiente Fair Labor Association* (FLA).

Queja presentada ante la Fair Labor Association por presuntas violaciones a derechos laborales contra Impression Apparel Group, S. A. de C. V. (Fair Labor Association 22 de julio de 2025).

Red de Solidaridad con la Maquila. (9 de mayo de 2024). *Sindicatos salvadoreños y aliados piden a marcas garantizar indemnización total a trabajadores de APS*. Obtenido de https://www.maquilasolidarity.org/en/salvadoran-unions-and-allies-call-brands-ensure-full-severance-aps-workers

Rivas Catota, W. A. (19 de noviembre de 2025). Entrevista asesor legal de FEASIES. (K. M. Consultor, Entrevistador)



FEASIES
FEASIES
@Feasies_
(503) 25292723
www.feasies.com
Col. San José, AV ¨A¨ #141,
San Salvador