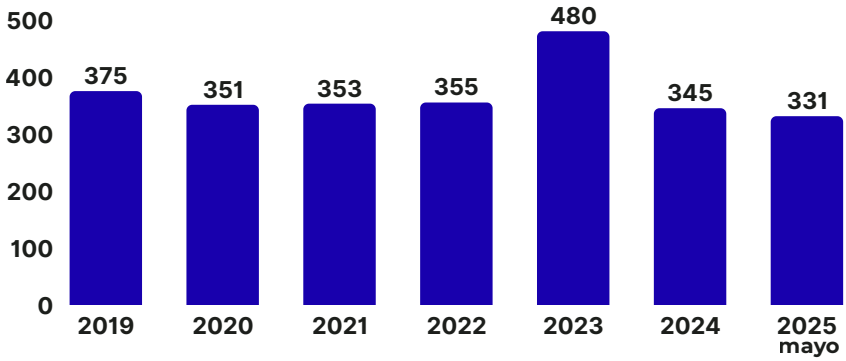
Guatemala
Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral
https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/ No. 4 octubre - diciembre 2026

Desafíos para garantizar derechos laborales en la industria del vestuario y textil en Guatemala

Guatemala. Cantidad de empresas relacionadas con el sector vestuario y textil inscritas bajo el Decreto 29-89 (año 2019 a mayo 2025)





Fuente: Elaboración propia con datos retomadas de la investigación La Industria del Vestuario y Textil en Guatemala, AMES, 2026.

Según una investigación de la Asociación Mujeres en Solidaridad (AMES, 2025), los registros de empresas del sector del vestuario y textil inscritas bajo el Decreto 29-89 muestran variaciones, en 2023 se contabilizaron 480 empresas, mientras que la Superintendencia de Administración Tributaria (SAT) reportó 345 para 2024. Por su parte, el Ministerio de Economía informó que, a mayo de 2025, había 331 empresas formalmente inscritas.

Las trabajadoras de la industria maquiladora en Guatemala enfrentan condiciones laborales marcadas por la precariedad, la discriminación salarial y distintas formas de violencia que vulneran sus derechos humanos y laborales.

Con el apoyo de:

Este sitio cuenta con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero (ICR), Agencia Canadiense para el Desarrollo y OXFAM. Los contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y las organizaciones integrantes de la REDCAM que los suscriben: en ningún momento expresa el punto de vista de las organizaciones y agencias donantes.

Empleos en la industria del vestuario y textil

Guatemala. Número de empleos generados en la industria del vestuario y textil. Años 2022, 2023 y 2024

Distribución de personas trabajadoras entre 15 a 17 años:

Entre 2022 y 2024 se registraron 313 personas trabajadoras adolescentes de 15 a 17 años.



Fuente: Asociación Mujeres en Solidaridad (AMES), 2025. La industria del vestuario y textil en Guatemala: Un análisis del marco legal, la inversión, la empleabilidad con especial énfasis en las condiciones laborales y la economía de las mujeres.

La industria del vestuario y textil representa una fuente importante de empleo en Guatemala, especialmente para las mujeres. La generación de puestos de trabajo implica responsabilidades empresariales y estatales para garantizar condiciones laborales dignas y el respeto de los derechos de las personas trabajadoras.

La investigación de AMES (2025), afirma que la industria del vestuario y textil generó en 2022, un total de 68,477 empleos, de los cuales 32,338 correspondieron a mujeres y 36,139 a hombres. En 2023, la cifra descendió a 65,866 puestos de trabajo, pero en 2024 aumentó a 73,915, con 35,610 mujeres y 38,305 hombres. Estos datos reflejan la importancia del sector como generador de empleo en Guatemala.

No obstante, la reducción del número de empresas registradas en el sector también plantea preocupaciones sobre la estabilidad de las fuentes de empleo y las condiciones en que se producen los cierres o la modificación de operaciones de las maquilas.

Estas situaciones pueden dejar a numerosas personas trabajadoras, principalmente mujeres, en condiciones de vulnerabilidad económica y social, especialmente cuando las empresas no cumplen con el pago de salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales.

Las empresas no solo deben crear puestos de trabajo, sino garantizar que estos se desarrollen en condiciones dignas, estables y libres de vulneraciones a los derechos humanos y laborales.

1.Asociación Mujeres en Solidaridad (AMES). (2025). La industria del vestuario y textil en Guatemala: Un análisis del marco legal, la inversión, la empleabilidad con especial énfasis en las condiciones laborales y la economía de las mujeres.

Cierre de Koa Modas evidencia desprotección laboral e institucional

El caso de Koa Modas, Sociedad Anónima, refleja las consecuencias de los cierres empresariales y las dificultades que enfrentan las personas trabajadoras para recuperar sus derechos laborales.

Como antecedente, en 2023 el Procurador de los Derechos Humanos promovió una acción constitucional de amparo para proteger a las personas trabajadoras de Koa Modas, Modas Dure y Duko Modas, debido a que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) les negó atención médica y medicamentos por el incumplimiento patronal en el pago de las cuotas correspondientes.

Mediante sentencia del 28 de mayo de 2024, la Corte de Constitucionalidad declaró con lugar el amparo contra la Junta Directiva del IGSS, protegiendo los derechos de 756 personas trabajadoras de las tres empresas. Posteriormente, Koa Modas cerró operaciones el 17 de febrero de 2025, sin cumplir con el pago de las prestaciones laborales, incluida la indemnización por tiempo de servicio, los salarios correspondientes a enero y la segunda parte del aguinaldo de 2025, según documenta la investigación.

La respuesta institucional ante el cierre también presentó limitaciones. Según información proporcionada por la Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH), la Auxiliatura de Mixco realizó dos acompañamientos junto con la Inspección General de Trabajo, los días 10 y 16 de enero de 2025, ambos previos al cierre.

Fábrica textil KOA Modas

Fecha de cierre: Febrero de 2025

Personas afectadas: Alrededor de 756 trabajadores de la confección.

Deuda por indemnizaciones y salarios: Al momento del cierre, se reportó un impago estimado de unos US$5.5 millones en prestaciones/indemnizaciones, sumado a reclamos previos o pendientes por salarios caídos (alrededor de US$460,000)

Además, informó no recibir denuncias relacionadas con la falta de pago de prestaciones e indemnizaciones tras el cierre, ni emitió una resolución contra la empresa por vulneraciones a los derechos humanos.

Por su parte, la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral inició 271 procesos judiciales contra empresas del sector vestuario y textil entre 2015 y 2024 para procurar la restitución de derechos laborales. Esta cifra no incluye el acompañamiento brindado a las 756 personas trabajadoras de Koa Modas, en la que más tarde se logró el embargo precautorio de cuentas y bienes de la empresa para respaldar las reclamaciones por prestaciones pendientes. Esta situación evidencia las dificultades que enfrentan las personas trabajadoras para recuperar sus derechos tras los cierres empresariales

Seguridad social: deuda pendiente para empleadas de maquilas

La Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica 2023-2024, publicado por la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas (REDCAM), evidencia deficiencias en la protección social y la atención de salud de las trabajadoras de la industria textil y de vestuario en El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua (2).

En cuanto a la seguridad social, se señala que 71% de las trabajadoras están inscritas en este servicio; sin embargo, solamente entre el 50% y el 61% logra acceder a las prestaciones que ofrece. Esta situación está relacionada, entre otros factores, con el incumplimiento de algunas empresas en el pago de las cuotas patronales, lo que limita la atención médica de las trabajadoras, pese a que se les realizan las deducciones correspondientes de sus salarios.

Las afectaciones a la salud también representan una problemática importante. El 91.8% de trabajadoras consultadas reconoce que las actividades que realiza en las maquilas afectan su salud, mientras que el 75% reporta molestias físicas que no presentaba antes de incorporarse a este sector. Asimismo, el 64.4% manifiesta problemas físicos y el 62.4% afectaciones psicológicas, relacionadas con las condiciones y exigencias del trabajo.



Entre los riesgos ocupacionales identificados se encuentran: exposición al polvo, al calor y a las vibraciones de las máquinas; jornadas extensas, movimientos repetitivos, posturas prolongadas y fatiga física y mental.

Aunque algunas empresas reportan medidas de protección, estas siguen siendo insuficientes: el 62.3% de trabajadoras señala contar con iluminación y ventilación adecuadas, el 50.3% recibe equipos especiales de protección y el 45.9% dispone de tiempos de descanso durante la jornada.

Sin embargo, únicamente el 15% manifestó haber recibido información sobre los riesgos laborales al momento de su contratación.

2. https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/index.php/2024/05/14/agenda-redcam-2024/

En cuanto a la salud mental, la REDCAM revela que el 51% de las trabajadoras ha buscado atención para sus problemas psicoemocionales, mientras que el 49% no ha recibido este tipo de asistencia.

Estas afectaciones se suman a los padecimientos físicos y a las dificultades para obtener diagnósticos y tratamientos especializados, debido a las demoras en las citas médicas y a una atención que frecuentemente se limita al control de síntomas.

También advierte sobre las deficiencias en la protección de la salud sexual y reproductiva. Las trabajadoras enfrentan dificultades para atender necesidades relacionadas con la menstruación, acceder a servicios sanitarios adecuados y recibir atención durante el embarazo y el posparto. Además, persisten prácticas de control y presiones empresariales que pueden influir en sus decisiones reproductivas y poner en riesgo su salud.

Violaciones laborales y condiciones que enfrentan trabajadoras de maquila

Indicadores de vulneraciones a los derechos laborales de las trabajadoras de maquila	Porcentaje
Obreras con salarios inferiores al mínimo oficial	**85%**
Obreras que reportan impago o disminución de prestaciones	**48%**
Presión por cumplimiento de metas	**91%**
Descalificaciones, intimidación y discriminación	**61%**
Amenazas, acoso y comentarios abusivos	**39%**
Inspecciones laborales previamente concertadas	**100%**
Conocimiento de instancias judiciales especializadas	**40%**
Percepción de incumplimiento de la función protectora del Estado	**89%**

Fuente: Elaboración propia con datos retomadas de la investigación La Industria del Vestuario y Textil en Guatemala, AMES, 2026.

En el ámbito laboral, las trabajadoras de maquila enfrentan condiciones de precariedad económica, violencia de género y barreras para la defensa de sus derechos. El estudio publicado por AMES señala que el 85% de las obreras devenga salarios inferiores al mínimo oficial, mientras que el 15% reporta disminuciones en sus ingresos como sanción por situaciones relacionadas con llegadas tardías, incumplimiento de metas de producción o permisos para acudir al seguro social.

Asimismo, el 48% manifiesta haber enfrentado el impago o la disminución de sus prestaciones laborales. Estas condiciones se suman a la temporalidad de contratos, jornadas parciales y brechas salariales que profundizan la desigualdad de las mujeres.

A esta precariedad se agregan distintas manifestaciones de violencia laboral y de género, entre ellas la presión por cumplir metas de producción, reportada por el 91% de las trabajadoras; las descalificaciones, intimidación y discriminación, señaladas por el 61%; y las amenazas y el acoso, identificados por el 39%. Estas prácticas afectan el bienestar emocional de las trabajadoras y pueden dificultar la denuncia por temor a perder su empleo.



El estudio también evidencia deficiencias en la protección institucional: el 100% de las trabajadoras señala que las inspecciones laborales son previamente concertadas con las empresas, mientras que el 89% considera que los gobiernos no cumplen su función protectora. A ello se suma que solo el 40% conoce las instancias judiciales especializadas para defender sus derechos, lo que refleja las barreras que enfrentan para acceder a la justicia laboral.

Recomendaciones

Ante este panorama, la investigación plantea una serie de recomendaciones orientadas a fortalecer la protección de los derechos laborales de las trabajadoras de la industria textil y de vestuario. Entre ellas, destaca la creación de una mesa de diálogo multisectorial que integre al Gobierno, empresas, organizaciones de mujeres, sindicatos y personas trabajadoras, como un espacio para compartir información, coordinar acciones, prevenir conflictos y promover el cumplimiento de la normativa laboral.

Asimismo, propone fortalecer los mecanismos de acceso a la justicia, especialmente para las mujeres, promover la debida diligencia y establecer mecanismos alternativos de resolución de conflictos. También recomienda capacitar al personal inspector sobre incorporación del enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, reforzar las unidades especializadas de inspección y el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional, así como mejorar la supervisión de las empresas y el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS).

Entre las medidas planteadas figura la elaboración de un protocolo de actuación interinstitucional que permita atender los incumplimientos en materia laboral, seguridad social, obligaciones tributarias, salud y seguridad ocupacional, mediante la coordinación de las entidades competentes. Finalmente, la investigación propone revisar el sistema de fijación salarial para las actividades de exportación y maquila, considerando las particularidades de cada actividad económica, las circunscripciones territoriales y el costo de la canasta básica.