

Revista de

# CIENCIAS SOCIALES & HUMANIDADES

AÑO 2 / N° 4

Vicerrectoría de Investigación e Internacionalización

Universidad Pedagógica de El Salvador “Dr. Luis Alonso Aparicio”

---

## **DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN SECTOR MAQUILA: despido por causal de quiebra o cierre injustificado**

## **RIGHT OF ACCESS TO JUSTICE FOR WOMEN WORKERS IN THE MAQUILA SECTOR: dismissal due to bankruptcy or unjustified closure**

**Emma Patricia Muñoz Zepeda<sup>1</sup>**  
emmapatricia.zepeda@gmail.com  
<https://orcid.org/000-0001-5834-8876>  
pp. 73 - 88

Recibido: 06-10-2023 Aceptado: 09-01-2024

## RESUMEN

El objetivo de la investigación es analizar el derecho de acceso a la justicia de las trabajadoras del sector maquila en los casos de despido por causal de quiebra o cierre injustificado. Se realizó una investigación cualitativa-reflexiva para el análisis del derecho de acceso a la justicia como parámetro para el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres despedidas, e identificar los derechos que fueron vulnerados por la empresa y las deficiencias detectadas, en el proceso correspondiente, que impidieron el acceso a la justicia de las mujeres trabajadoras. Para ello se identifica un caso de la realidad nacional salvadoreña con la finalidad de sugerir cambios normativos que permitan una regulación adecuada y protección de los derechos laborales como la educación en los mismos.

**PALABRAS CLAVE:** derechos laborales, derecho de acceso a la justicia, despido por causal de quiebra o cierre injustificado, perspectiva de género.

## ABSTRACT

The objective of the research is to analyze the right of access to justice of workers in the maquila sector in cases of dismissal due to bankruptcy or unjustified closure. A qualitative-reflective investigation was carried out to analyze the right of access to justice as a parameter for compliance with the labor rights of dismissed women, and to identify the rights that were violated by the company and the deficiencies detected, in the corresponding process. , which prevented working women from accessing justice. To this end, a case from the Salvadoran national reality is identified with the purpose of suggesting regulatory changes that allow adequate regulation and protection of labor rights such as education in them.

**KEY WORDS:** labor rights, right of access to justice, dismissal due to bankruptcy or unjustified closure, gender perspective.

## Derecho de acceso a la justicia

El derecho de acceso a la justicia es un derecho humano intrínseco que tiene como finalidad la obtención de una respuesta oportuna por parte de las autoridades competentes para la resolución de un conflicto, ya sea en sede administrativa y judicial, siendo necesario accionar el engranaje institucional a través de la solicitud del interesado. De conformidad a los estándares internacionales, la pronta y cumplida justicia se encuentra regulada en la Constitución como un deber del Estado.

Sobre este punto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 7 de septiembre de 2007), señaló que el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, ejerce:

un rol esencial que le compete a la realización del derecho de acceder a la justicia en la garantía de los derechos fundamentales en general y de los derechos sociales en particular, y ha fijado una serie de estándares con impacto en el funcionamiento de los sistemas judiciales en la región. (párrafo 50)

Es decir, ante la existencia de transgresiones a los derechos humanos la población tiene el derecho de acceder a la justicia y el Estado se encuentra en la obligación de establecer los mecanismos adecuados que permitan su acceso de forma oportuna a fin de brindar una respuesta a sus pretensiones.

El derecho de acceso a la justicia se encuentra regulado en los artículos 8 y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos (1978), estableciendo la primera disposición, que es una garantía que los Estados deben brindar a la ciudadanía, con la finalidad de contar con proceso previamente establecido con garantías, que permitan ejercer su defensa y la presentación de las pruebas correspondientes. Por su parte, la última disposición hace referencia a la existencia de un recurso sencillo y rápido que permita a la parte interesada conocer los resultados del proceso de forma oportuna y en un tiempo razonable sin dilaciones.

Cabe mencionar la importancia de la eliminación de barreras burocráticas que impiden el acceso a la justicia de las y los ciudadanos, y promuevan la impunidad. Este planteamiento se ha analizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2002), en su jurisprudencia ha señalado que:

No deben interponer trabas a las personas que acudan a los jueces o tribunales en busca de que sus derechos sean determinados o protegidos. Cualquier norma o medida de orden interno que imponga costos o dificulte de cualquier otra manera el acceso a los individuos a los tribunales, y que no esté justificada por las razonables necesidades de la propia administración de justicia, debe entenderse contraria al precitado artículo 8.1 de la Convención. (párrafo 50)

El pronunciamiento de la Corte Interamericana tiene su basamento en la preponderancia del derecho de acceso a la justicia para el desarrollo del proyecto de vida de la ciudadanía, y el Estado debe garantizar mecanismos eficaces para el cumplimiento de los derechos, en aras de evitar su vulneración, ya sea por particulares o el mismo Estado. Para ello, es insoslayable analizar la efectividad de las instituciones, los procesos administrativos y judiciales a fin de identificar todos aquellos requisitos que impiden el acceso a la justicia.

## **Despido por causal de quiebra o cierre injustificado y su incidencia en los derechos laborales**

El Observatorio Económico y Laboral de las Mujeres, de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz -ORMUSA-, señala que el sector manufactura generó alrededor de 81,000 empleos directos y 160,000 indirectos (Observatorio Económico y Laboral de las Mujeres, 2020). Además, se reportó, hasta el mes de agosto del año 2020, “para el sector industria manufacturera, incluyendo maquila, exportaciones de US\$2,940.8 millones, con una variación interanual de -24.9 %, equivalente a US\$975.6 millones menos en comparación con el año 2019” (Banco Central de Reserva, 11 de septiembre 2020).

Como se ha señalado en líneas previas, es un rubro significativo en la economía nacional; no obstante, en el período del 17 de marzo al 20 de julio de 2020, se registran 4,418 personas despedidas de acuerdo a denuncias reportadas por el Centro de Atención Legal de ORMUSA y la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), de los cuales 3,057 son del sexo masculino y 1,361, del sexo femenino (Observatorio Económico y Laboral de las Mujeres, 2020).

En este mismo orden de ideas, se reportó para el año 2022, que la industria manufacturera generó un 14.6 %; la población ocupada fue de 16.5 % mujeres y 13.2 % hombres (BCR, 2022, p. 29). Por su parte, para el año 2023, se reportan dos cierres los cuales se han realizado, según ORMUSA (2023) en:

Style Avenue S. A. de C. V. ubicada en la Zona Franca de San Bartolo, que cerró el 29 de mayo, dejando a unas 300 personas sin trabajo; la segunda fábrica cerrada es F&D S. A. de C. V., ubicada en la Zona Franca de San Marcos, donde laboraban alrededor de 770 personas; esta cerró el 6 de junio de 2023.

Los datos antes enunciados, evidencian la relevancia de este sector en la economía y generación de empleo. Por ello, el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Laboral, debe garantizar los derechos laborales como parte de los compromisos adquiridos con la ratificación de tratados internacionales que reconocen estos derechos sociales. Aunado a lo anterior, el Estado es garante de las relaciones entre patronos y trabajadores, con la finalidad de equiparar los compromisos adquiridos y evitar transgresiones a los derechos de las y los trabajadores (Richter, 2013, p. 7)

Por su parte, los derechos laborales son derechos intrínsecos a los seres humanos, los cuales han sido reconocidos en instrumentos internacionales, dotando de contenido a los mismos y estableciendo el compromiso de los Estados en su garantía y cumplimiento. Verbigracia, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), engloba una serie de derechos, tales como: el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo, derecho a igual salario por igual trabajo, derecho a fundar sindicatos, entre otros.

En este mismo orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo –OIT (s.f.), ha emitido 8 convenios insoslayables en materia de protección de los derechos laborales, los cuales son: Convenio número 87 sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación; Convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; Convenio número 29 sobre el trabajo forzoso u obligatorio; Convenio número 105 sobre la abolición del trabajo forzoso; Convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo; Convenio número 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil; Convenio número

100 sobre la igualdad de remuneración, y Convenio número 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

De conformidad a la relación laboral entre trabajadores y empleador se establece que los derechos y obligaciones deben ser regulados a través de un contrato de trabajo. En este sentido, la jurisprudencia identifica los elementos que conforman el contrato de trabajo y señala que son: “un trabajador, un patrono, relación efectiva de servicio, remuneración por el servicio y la más importante la subordinación” (Cámara Primera de lo Laboral, 2018, p. 9).

Es decir, a partir de la firma del contrato de trabajo se están garantizando los derechos regulados en la Constitución y, a su vez, son reconocidos por el empleador a favor de las y los trabajadores, los cuales son: derecho al trabajo, condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, derecho al salario mínimo, indemnización ante despido injusto, jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones, seguridad social, derecho a sindicalización, derecho a huelga, derecho a negociaciones colectivas, entre otros.

En el caso de un despido injustificado, de conformidad al Código de Trabajo (1972), debe realizarse una notificación por escrito al trabajador sobre su despido haciendo del conocimiento si es con causa justificada o un despido de hecho, es decir, sin causa que justifique el mismo. Pues bien, de conformidad al Capítulo VII (Código de Trabajo, 1972) las causales de terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes y sin intervención judicial, se encuentran reguladas en el artículo 48 del referido cuerpo normativo. Las causales son: terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes que requieren intervención judicial, reguladas en el artículo 49; causales de terminación sin responsabilidad para el patrono, reguladas en el artículo 50; causales de terminación con responsabilidad para el patrono, planeadas en el artículo 53, y, causales de terminación por mutuo consentimiento y por renuncia, según el artículo 54.

Por su parte, el despido de hecho sin justa causa, es parte de las presunciones reguladas en favor del trabajador. Al acaecer esta circunstancia, el patrono está obligado a indemnizar al trabajador o trabajadora una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio, y proporcionalmente por fracciones de año, la cual no podrá ser inferior al salario básico correspondiente a quince días. Es decir, un mes de salario por cada año de servicio de la trabajadora o trabajador.

La disposición señalada es insoslayable, en particular en el período que se declaró estado de emergencia nacional, estado de calamidad pública y desastre natural, en todo el territorio de la República, a raíz de la pandemia por COVID-19, a través de decreto legislativo número 593. Se reguló que las y los trabajadores que fueron sometidos a cuarentena por autoridad competente, no serán objeto de despido; se incluyó que, a las personas que por restricción migratoria o sanitarias implementadas en el país o en el extranjero, se les imposibilitará su regreso al lugar trabajo, no podrían ser objeto de descuento salarial.

Además, se reguló la garantía de estabilidad laboral, la cual entró en vigencia a partir de haberse emitido u ordenado la cuarentena, y se extenderá por tres meses más, salvo que exista causa legal. Asimismo, se estableció que se tratarían como incapacidades temporales por enfermedad común prevista en el Código de Trabajo (1972), Ley de asuetos, vacaciones y licencias de empleados públicos (1940) y el Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y sus Reglamentos (2019), y sería obligado el patrono a cubrir la totalidad del subsidio de incapacidad al trabajador en cuarentena, a partir del cuarto día.

En este mismo orden de ideas, es oportuno señalar que el Procurador General de los Derechos Humanos, emitió un pronunciamiento en el marco del Día del trabajo, con especial énfasis sobre los derechos de las y los trabajadores en el marco de la pandemia por COVID-19. Exhortó a los titulares de las instituciones públicas, municipales y sector privado a respetar los derechos de las y los trabajadores ante los casos de despidos injustificados que se habían realizado en ese momento (Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, 2020).

Es insoslayable mencionar los efectos de la pandemia por COVID-19 y sus repercusiones, en la garantía y respeto de los derechos humanos, en particular los derechos laborales. Para ello, el Estado y las empresas tienen compromisos, los cuales, con base a la Constitución y la normativa laboral vigente, deben evitar transgresiones a los derechos de las y los trabajadores y posibles sanciones por su incumplimiento. Por su parte los principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos, en su párrafo 12, reconoció que:

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente

reconocidos, que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, 2011, pp.15 y 16).

Los derechos deben garantizarse por el Estado, y en particular los de las mujeres, considerando la cultura patriarcal que incide en el ejercicio de los derechos laborales, los cuales deben ser conocidos desde la perspectiva de género con la finalidad de identificar las situaciones de desventaja que se presentan. En consecuencia, Mendoza (2022), plantea:

No significa favorecer a las mujeres, sino consolidar la transversalidad de la metodología de género y considerarla como una herramienta novedosa de transformación social, para garantizar la efectiva salvaguarda de los derechos de las mujeres ante la necesidad impostergable de reconocer la diversidad de género y aplicar los estándares internacionales de género.

Lo antes señalado se encuentra en concordancia con la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (2011), que establece como principio rector aplicable y por el cual se comprenderá como:

El enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley. (artículo 5)

El concepto antes citado se basa en el marco de igualdad de derechos y permeen en las acciones y políticas públicas para establecer los cimientos de un trabajo decente con equidad y derechos laborales, los cuales no cesan al momento del despido. La protección en casos de despidos es fundamental partiendo de un plano de igualdad, reconocimiento de los derechos humanos y las obligaciones de los empleadores, las cuales deben ser cumplidas sin obstáculos que atenten los estándares internacionales.



## **Análisis del derecho de acceso a la justicia de las mujeres trabajadoras en sector maquila**

El primer caso objeto de análisis es el relacionado con las trabajadoras de la Industria Florenzi, a partir de la declaratoria de emergencia por la pandemia de COVID-19, de conformidad al Decreto número 14 del Órgano Ejecutivo, en el Ramo de Salud, de fecha 30 de marzo de 2020 (Ministerio de Salud, 2020), se ordenó la cuarentena preventiva y el cese de las labores de las empresas que no se encontrarán en los ramos señalados en el artículo 4 del referido decreto, lo cual acaeció en el caso de la industria Florenzi.

De acuerdo a la información proporcionada a las trabajadoras, la empresa estaba en quiebra y en consecuencia no realizó el pago de salarios e indemnizaciones que les debían a las más de doscientas empleadas. Para compensar dicha situación, se les ofreció una máquina de coser; las máquinas presentaban una depreciación de 10 años a partir del uso de las mismas; únicamente la mitad de las trabajadoras aceptaron la propuesta antes mencionada (Escobar, 26 de noviembre 2020).

Ante esto, las trabajadoras inconformes acudieron al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales; no recibieron el apoyo que ellas solicitaban, y se contextualizó, por parte del titular de esta institución, que la protesta de las trabajadoras era resultado de un proceso de manipulación por parte de grupos de interés. Asimismo, las acciones de la Fiscalía General de la República, al momento que acudieron a dicha institución para demandar el pago de prestaciones y adeudos, consistió en no permitir su ingreso a las instalaciones; únicamente fueron atendidas por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (Álvarez, 2 de febrero de 2021).

Es así que, a partir del 8 de julio del 2020, las trabajadoras de la industria Florenzi comenzaron una protesta en las instalaciones de la fábrica, con la finalidad de resguardar maquinaria y todo lo que se encontraba en las naves, para ser inventariado por el juzgado de lo laboral competente. El día 9 de marzo del mismo año, la titular del juzgado de lo laboral se presentó a las instalaciones de la ex fábrica con el objetivo de realizar inspección de las instalaciones, y el correspondiente inventario de los

bienes que se encontraban en la misma, como parte de las diligencias de abandono que se siguen en esa sede judicial, y establecer si se cubre el monto para cancelar las prestaciones pendientes de las 213 trabajadoras. (Bernal, 10 de marzo de 2021).

El representante legal concilió con las ex empleadas por la cantidad de \$6,402.70, en concepto de cuotas de pensiones, retenidas (Urbina, 2023). Aunado a lo anterior, es importante mencionar los efectos producidos en la salud de las trabajadoras; la empresa, al no cancelar sus prestaciones al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, las imposibilitó de ser beneficiarias del servicio, el cual es indispensable para el tratamiento de sus enfermedades. Aunado a lo anterior, tomaron la decisión de realizar huelga de hambre como mecanismo de presión y abandono por parte de las autoridades (Telesur, 2021).

A partir de lo antes citado, y de conformidad a lo manifestado por las trabajadoras despedidas de la maquila Florenzi, se estaría vulnerando su derecho de acceso a la justicia, al no haber recibido el apoyo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la Fiscalía General de la República (Trejo, 1 de noviembre de 2020). Es de señalar que el reconocimiento de los derechos sociales debe tener como base un componente adecuado que permita el acceso real de las y los trabajadores, para obtener justicia, ya sea a través de mecanismos alternos de solución de conflictos o por vía judicial. Es por ello que, la brecha existente que obstaculiza su acceso, debe analizarse e identificar aquellos factores que deben ser mejorados o modificados en aras de garantizar el acceso a la justicia y, en consecuencia, una respuesta eficaz a sus pretensiones (Marabotto, 2003, p. 293).

El cuerpo normativo que establece la finalidad y competencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo y previsión social, que señala el deber de: “aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje, en las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo”. Disposición que tiene su fundamentación en el artículo 49 de la Constitución, que establece la importancia de regular la mediación y conciliación en aras de promover estos mecanismos alternos de resolución de conflictos a fin de brindar una respuesta más oportuna con menos requisitos burocráticos, que permitan llegar a una solución amigable para las partes interesadas.

En sede administrativa, la conciliación es realizada por el personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a lo establecido en el Manual de delegada y delegado de las secciones individuales y colectivas de trabajo. Es una herramienta que permite una respuesta con menores costos para las partes. Se ha identificado que las y los trabajadores no tienen conocimiento de sus derechos laborales lo que puede generar vulneraciones a los mismos (Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz -ORMUSA, 2013, p. 38).

Por su parte, las competencias de la Fiscalía General de la República, de acuerdo al artículo 193 de la Constitución, son defender los intereses del Estado y la sociedad; además, debe promover la acción penal de oficio y/o petición de parte. A partir de lo antes citado, se comprendería que las trabajadoras buscaban hacer del conocimiento de esta institución, el cometimiento del delito de Apropiación o Retención de Cuotas Laborales, regulado en el artículo 245 del Código Penal (1997). El referido artículo estatuye que la retención ilegal o apropiación de los fondos, contribuciones, cotizaciones, cuotas de amortización, de préstamos de las y los trabajadores, instituciones de asistencia social, seguridad social o sindical, entre otras, será sancionado con una pena de cuatro a ocho años de prisión.

De conformidad a la jurisprudencia en materia penal, se establece que el delito en mención es de carácter especial, el sujeto activo recae en el patrono, empleador, pagador o encargado de la retención. Es pluriofensivo, al causar detrimento al patrimonio de las y los trabajadores, y a las instituciones competentes en recibir las retenciones, ya sea el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, instituciones bancarias o cooperativas en las cuales los empleados tengan créditos, las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), entre otras (El Salvador, Cámara Tercera de lo Penal de la Primera Sección del Centro, 20 de febrero del 2012, p. 9).

En consecuencia, las situaciones antes mencionadas son de gran relevancia y permiten analizar el nivel de respuesta e impacto que la misma tiene en las y los trabajadores. Pues bien, de conformidad al artículo 1 de la Constitución, el origen y fin del Estado reside en el pueblo, a quien debe garantizarse la protección y cumplimiento de sus derechos a través de normas e instituciones que brinden una respuesta oportuna a las pretensiones de la población en general y, en el caso en análisis, a la población trabajadora.

Es de resaltar que, las deficiencias manifestadas por las trabajadoras, requieren un análisis de la efectividad de las disposiciones laborales en materia de despidos injustificados, la apropiación o retención de cuotas sindicales y todas las prestaciones pendientes de pago. En un primer momento, deben revisarse los vacíos legales en cuanto a la tramitación de pretensiones, ante la institución administrativa competente, a fin de brindar una respuesta en los plazos legales establecidos en aras de garantizar los derechos laborales.

Asimismo, las disposiciones en materia laboral relacionadas a la causal de quiebra, deben analizarse de forma holística. De conformidad al Código de Comercio (1970) y Ley de Procedimientos Mercantiles (1973), estipulan el proceso a seguir para su declaratoria y cumplimiento de los derechos regulados en favor de sus acreedores. Ante ello, se considera importante la creación de un mecanismo legal que permita asegurar a las y los trabajadores que se cumplirán sus derechos al momento del cierre de la empresa, la maquila o industria; se considera imprescindible la creación de un fondo de reserva laboral orientado a garantizar el cumplimiento de las prestaciones laborales de las y los trabajadores, ante un evento como el cierre de la maquila ya sea por quiebra o un cierre injustificado.

En este mismo orden de ideas, el estudio realizado por la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las trabajadoras de las Maquilas (REDCAM, 2014) y la Coordinadora Centroamericana de Sindicatos en las maquilas, identificaron problemáticas en común de las trabajadoras en el sector y el cumplimiento de los derechos laborales. Concluyendo que: es insoslayable la creación de un *Fondo Provisional* para garantizar el pago de prestaciones laborales de las y los trabajadores del sector maquila ante el cierre de operaciones en el país sin una justificación y comprenda la creación de una comisión tripartita conformada por el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sector patronal, y las y los trabajadores de la maquila (REDCAM, 2014, p. 27).

La anterior propuesta tiene su base en la realidad social y práctica de las empresas, las cuales, como en el caso en comento, causan un grave detrimento en los derechos de las y los trabajadores, los cuales tienen carácter constitucional de conformidad al artículo 37 y siguientes, aunado a que es una obligación adquirida por parte de los Estados, según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, (2011), de:

Respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos y que se consideran vigentes; las empresas como órganos especializados de la sociedad deben cumplir la normativa vigente y respetar los derechos humanos; y los derechos y obligaciones deben ser acompañados de recursos adecuados y efectivos en el caso de presentarse un incumplimiento. (p. 1)

## Conclusión

El derecho de acceso a la justicia de las y los trabajadores es parte esencial en el accionar del sistema administrativo como judicial, que han sido vulnerados en sus derechos laborales y requieren una solución por parte de las instituciones competentes, con la finalidad de garantizar sus derechos. Los derechos de las y los trabajadores deben ser priorizados en su máxima expresión por parte de las autoridades, lo cual requiere de realizar una revisión de la normativa nacional y de los procesos internos en cada una de las instituciones, a fin de identificar las falencias que impidieron a las trabajadoras no recibir una respuesta inmediata en sede administrativa.

Asimismo, se considera relevante intensificar la educación en los derechos del trabajo con la finalidad de conocer los plazos legales para exigir el cumplimiento de los mismos, las instituciones a las cuales pueden recurrir y agotar las instancias para recibir una respuesta oportuna. Además, se considera imprescindible realizar un análisis integral de la legislación, que permita identificar los vacíos legales existentes en cuanto al no pago de prestaciones laborales ante un cierre de las maquilas, las cuales dejan en desprotección a las y los trabajadores, quienes deben asumir solas y solos, la lucha por sus derechos.

## Referencias

- Álvarez, I. (2 de febrero de 2021). Todos los abandonos a las obreras Florenzi, *El Faro*. <https://elfaro.net/es/202102/columnas/25202/Todos-los-abandonos-a-las-obreras-Florenzi.htm>
- Banco Central de Reserva. (11 de septiembre 2020). *Exportaciones de El Salvador acumularon US\$3,093.3 millones hasta agosto de 2020*. [https://www.bcr.gob.sv/esp/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=1510:exportaciones-de-el-salvador-acumularon-us\\$30933-millones-hasta-agosto-de-2020&Itemid=168&tmpl=component&print=1](https://www.bcr.gob.sv/esp/index.php?option=com_k2&view=item&id=1510:exportaciones-de-el-salvador-acumularon-us$30933-millones-hasta-agosto-de-2020&Itemid=168&tmpl=component&print=1)
- Bernal, D. (10 de marzo de 2021). Jueza realiza inventario de bienes en ex fábrica Florenzi. *La Prensa Gráfica*. <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Jueza-realiza-inventario-de-bienes-en-ex-fabrica-Florenzi-20210310-0132.html>
- Cámara Tercera de lo Penal de la Primera Sección del Centro. (20 de febrero del 2012). *referencia INC. 27-2012-5*. El Salvador. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/2010-2019/2012/02/9647F.PDF>
- Cámara Primera de lo Laboral. (2018). *referencia INC-APEL-13-2018*, p. 9. El Salvador. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/2010-2019/2018/01/D7BCA.PDF>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2007). *El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el sistema Interamericano de derechos humanos*. <https://www.refworld.org/docid/57f76bacd.html>
- Código de Trabajo. (1972). Decreto No. 15. Asamblea Legislativa. El Salvador.
- Código de Comercio. (1970). Decreto 671. Asamblea Legislativa. El Salvador. [https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117\\_072920482\\_archivo\\_documento\\_legislativo.pdf](https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072920482_archivo_documento_legislativo.pdf)
- Convención Americana de Derechos Humanos. (1978). Gaceta Oficial No. 9460 del 11 de febrero de 1978, San José, Costa Rica. [https://www.oas.org/dil/esp/1969\\_Convenci%C3%B3n\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2002). *Caso Cantos Vs. Argentina. Sentencia de 28 de noviembre de 2002 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. Serie C Nº 97, párrafo 50. [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_97\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_97_esp.pdf)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). *Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

- Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19. (2020). Decreto Legislativo N° 593. Asamblea Legislativa. El Salvador.
- Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. (1996). Decreto N°682. Asamblea Legislativa. El Salvador.
- Ley de Procedimientos Mercantiles. (1973). Decreto No. 360. Asamblea Legislativa. El Salvador. Esta ley está vigente únicamente en el capítulo xi (arts. 77 al 119). [https://ssf.gob.sv/wp-content/uploads/ssf2018/Otras%20Leyes/Ley\\_procedimientos\\_mercantiles.pdf](https://ssf.gob.sv/wp-content/uploads/ssf2018/Otras%20Leyes/Ley_procedimientos_mercantiles.pdf)
- Ley de asuetos, vacaciones y licencias de empleados públicos (1940). Decreto No. 17. Asamblea Legislativa. El Salvador. [https://www.transparenciafiscal.gob.sv/downloads/pdf/DC5091\\_9\\_Ley\\_de\\_Asuetos\\_Vacaciones\\_y\\_Licencias\\_de\\_los\\_Empleados\\_Publicos.pdf](https://www.transparenciafiscal.gob.sv/downloads/pdf/DC5091_9_Ley_de_Asuetos_Vacaciones_y_Licencias_de_los_Empleados_Publicos.pdf)
- Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y sus Reglamentos. (2019). Decreto No. 1263. Asamblea Legislativa. El Salvador. <https://www.iss.gov.sv/wp-content/uploads/download-manager-files/Ley-del-ISSS-2019.pdf>
- Ministerio de Salud. (2020). Decreto Ejecutivo N°14. *Medidas extraordinarias de prevención y contención para declarar el territorio nacional como zona sujeta a control sanitario, a fin de contener la pandemia COVID-19*. [https://www.transparencia.gob.sv/system/documents/documents/000/355/753/original/Decreto\\_Ejecutivo\\_N%C2%B0\\_14\\_COVID-19\\_salud\\_30\\_marzo\\_20.pdf?1585853145](https://www.transparencia.gob.sv/system/documents/documents/000/355/753/original/Decreto_Ejecutivo_N%C2%B0_14_COVID-19_salud_30_marzo_20.pdf?1585853145)
- Escobar, C. (26 de noviembre 2020). Un centenar de trabajadoras toman una maquila en El Salvador y la convierten en un espacio feminista. *Revista Gato Encerrado*. <https://gatoencerrado.news/2020/11/26/un-centenar-de-trabajadoras-toman-una-maquila-en-el-salvador-y-la-convierten-en-un-espacio-feminista2/>
- Marabotto, J. (2003). Un derecho humano esencial: el acceso a la justicia. En *Anuario de Derecho constitucional Latinoamericano*. p. 293. Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://cejamericas.org/wp-content/uploads/2020/09/116AccesoalajusticiayDDHH.pdf>
- Observatorio Económico y Laboral de las Mujeres. (2020). *Empleo en la maquila salvadoreña a junio 2020*. Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz. <https://observatoriolaboral.ormusa.org/empleo-en-la-maquila-salvadorena-a-junio-2020/>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas. (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar*. p. 1. [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

- Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz -ORMUSA. (2013). *Aplicación de los principios del Derecho Laboral en El Salvador*. p. 38 [http://ormusa.org/wp-content/uploads/2019/10/Estudio\\_Derecho\\_Laboral.pdf](http://ormusa.org/wp-content/uploads/2019/10/Estudio_Derecho_Laboral.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo- OIT. (2020). Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus) Preguntas frecuentes. Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19. pp. 12 y 13 <https://acortar.link/ZcUeZ>
- Organización Internacional del Trabajo- OIT. (s.f.). *Convenios*. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000>:
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. (2020). Pronunciamiento del Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, José Apolonio Tobar Serrano, en el Día del Trabajo, en el contexto de la pandemia por COVID-19. [https://www.pddh.gob.sv/wp-content/uploads/2020/08/20\\_05\\_01\\_Mayo\\_1.pdf](https://www.pddh.gob.sv/wp-content/uploads/2020/08/20_05_01_Mayo_1.pdf)
- Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de las Maquilas. (2014). *Agenda de los Derechos Laborales de Mujeres Trabajadoras de la Industria Maquiladora en Centroamérica*. p. 27. [https://observatoriolaboral.ormusa.org/wp-content/uploads/2020/07/Agenda\\_derechos.pdf](https://observatoriolaboral.ormusa.org/wp-content/uploads/2020/07/Agenda_derechos.pdf)
- Richter, J. (2013). El rol del derecho del trabajo en el Estado social de derecho y de justicia, *Revista de Ciencias Políticas Politeia*, p.7. <https://www.redalyc.org/pdf/1700/170035854001.pdf>
- TeleSur. (2021). Huelga de hambre de trabajadoras salvadoreñas cumple 2 semanas. *telesurtv.net*. <https://www.telesurtv.net/news/huelga-trabajadoras-salvadorenas-20210121-0021.html>
- Trejo, M. (1 de noviembre de 2020). Resistir entre hilos, sin salarios y en pandemia. *Alharaca*. <https://www.alharaca.sv/investigaciones/resistir-entre-hilos-sin-salarios-y-en-pandemia/>
- Urbina, J. (2023). Exempleadas de Florenzi aún luchan por una justa indemnización. *La Prensa Gráfica*. <https://www.laprensagrafica.com/elsalvador/Exempleadas-de-Florenzi-aun-luchan-por-una-justa-indemnizacion-20230618-0060.html>