

## **CAPÍTULO IV**

### **Regulaciones de los Estados**

Como resultado de la globalización económica y los programas de ajuste, los derechos de las mujeres han sido cercenados y su cumplimiento en la práctica está en peligro. Estas tendencias generalmente son características típicas de los contradictorios procesos de globalización. Se considera que las mujeres son las ganadoras de la producción, los servicios y el comercio globalizado, ya que más mujeres logran acceder al empleo. Esta “feminización del empleo” encamina los pasos de las mujeres dentro del mercado laboral a tres sectores específicos.

Christina Wichterich explica en primer lugar que la fuerza de trabajo femenina ha sido la principal ventaja de las nuevas economías orientadas a la exportación en Asia, América y Europa Central por ser barata, flexible y por no estar organizada. En segundo lugar, las mujeres son las pioneras en las nuevas modalidades de trabajo como empleadas temporales y de medio tiempo, trabajadoras a destajo y trabajando desde sus casas, como auto empleadas en el sector informal o como pequeñas empresarias.

La desregulación de los mercados laborales tiene como consecuencia la fractura del trabajo formal en puestos flexibles, que generalmente no son protegidos por la legislación laboral, carecen de cobertura de seguridad social y en la mayoría de los casos no generan un mínimo necesario para poder vivir.

En tercer lugar, la migración y feminización de la misma se han vuelto rasgos característicos de la globalización, al igual que los trabajos mal remunerados y socialmente desvalorizados (Wichterich; 2000;15-137).

Esto demuestra que las mujeres son fundamentales para la reducción de costos del trabajo y la desregulación de los mercados laborales. Sus derechos son cercenados aun cuando jurídicamente sean mejorados. Según la Organización Internacional del

Trabajo (OIT), cada vez más estados introducen más legislaciones, como lo es la protección a la maternidad. No obstante, en el sector informal y empleos informales, las mujeres generalmente no tienen contratos de trabajo y no están protegidas por las medidas legales.

Es evidente que la globalización neoliberal no es ni un proceso neutral respecto al género, ni una situación en la que todos ganen, como se pretende hacer creer. Tiene fuertes tendencias hacia la desigualdad, tanto entre naciones, como al interior de éstas, entre géneros y entre mujeres. Esto provoca que surjan nuevas clases, que cuentan con un trabajo permanente por el que reciben un ingreso que les permite acceder a un nivel alto de vida y seguridad social y otras que realizan trabajos con base en sueldos bajos e irregulares, sobre todo dentro de la economía informal en la que el porcentaje de participación de mujeres es alto. Esta diferenciación social, la permanente fragmentación de las relaciones sociales y la informatización del trabajo hacen más difícil la organización de mujeres. Sin embargo, mientras que la globalización causa diferencias sociales al interior de las sociedades y entre mujeres, al mismo tiempo tiende a igualar estructuras económicas de diferentes sociedades y experiencias en la vida de distintas mujeres (Wichterich; 2000; 139).

Durante la Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, el Desarrollo y la Paz en la que se evaluó la IV Conferencia Mundial de la Mujer que se llevó a cabo en Beijing en 1995, los gobiernos actuaron de acuerdo con los principios nacionalistas, anteponiendo la defensa de la soberanía nacional, haciendo a un lado los procesos de internacionalización del estado que se han presentado en el ámbito económico y político. Paralelamente, se llevó a cabo la Conferencia Preparatoria para el Evento Intergubernamental de Naciones Unidas sobre Financiamiento para el Desarrollo, en la que participaron el Banco Mundial, el FMI, la OMC y el sector privado, donde el

discurso utilizado fue a favor del libre mercado, las reformas económicas y la apertura financiera, mientras que en otro salón del mismo recinto se discutió sobre la soberanía nacional y la revisión del ajuste estructural desde la perspectiva de género para evitar los impactos negativos (Frade;2000:147-148).

Lo anterior es una muestra de las contradicciones de las funciones del estado dentro del modelo de desarrollo actual, ya que se limitan a la administración y manejo de las relaciones sociales, que incluyen las de género, lo que implica que es sólo en ese ámbito en donde el argumento de la soberanía puede ser obstáculo para que los acuerdos internacionales que se toman por consenso se lleven a cabo.

#### **4.1 Factores que intervienen para la promoción de la industria maquiladora y de exportación**

Los esfuerzos relacionados con la productividad se han dirigido a los hombres y los de beneficencia a las mujeres, por lo que estos últimos no son diseñados para que las mujeres alcancen su máxima productividad. Los llamados “Proyectos de la mujer”, que han sido ideados para incorporar a las mujeres en actividades remuneradas, han fracasado o sus efectos han sido limitados.

En México, a lo largo de los 80, sobre todo a finales de la década, el Estado apoyó un conjunto de políticas encaminadas a la generación de autoempleos, como respuesta a la falta de nuevos empleos debido a la crisis económica. Una de estas políticas fue la de apoyar a grupos de personas de zonas marginadas (incluyendo mujeres), para la creación de proyectos productivos, específicamente microempresas de las ramas más atrasadas de la economía.

En la actualidad se le ha otorgado a la Industria Maquiladora de Exportación (IME) un carácter prioritario en nuestro país, debido a las ganancias que representó a lo

largo de dos décadas. Armando Palerm cita en su artículo el Decreto suscrito para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de agosto de 1983, el cual es un documento que norma los requisitos para la instalación y funcionamiento de las empresas maquiladoras.

El gobierno del país fomenta el desarrollo de la maquila de exportación con el fin de que los efectos que ésta genera apoyen el cumplimiento de los objetivos nacionales de articulación y eficiencia de la planta industrial y de disminución de la vulnerabilidad de México frente al exterior. El papel asignado a esta industria es el de generadora directa de empleos y divisas, que a su vez demanda insumos, por lo que activa la planta industrial y fomenta la eficiencia y competitividad internacional.

En México, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI) es quien se encarga de diseñar y coordinar la política económica para el fomento de Sector de las Maquiladoras, cuyos programas buscan: incrementar las inversiones en cuanto a tecnología avanzada, modernizar los procesos productivos, hacer uso de materias primas, partes y componentes de origen nacional y favorecer la capacitación de la mano de obra local con el fin de elevar su productividad (Palerm; 1986:58)

A nivel mundial, el desarrollo de la IME es el resultado de la situación económica internacional proveniente de la creciente competencia comercial en el mundo que induce a la separación de los procesos productivos en los países, esto, en función de la disponibilidad de recursos y/o limitaciones de carácter fiscal y arancelario.

En la actualidad, la mayoría de los países en desarrollo aumentan incentivos de promoción para atraer la inversión extranjera directa. Los gobiernos se valen de una mezcla de incentivos directos, restricciones y regulaciones con el fin de canalizar la inversión extranjera hacia sectores y regiones específicas, para poder propagar los planes de desarrollo previstos para esas zonas. Entre los incentivos otorgados para atraer

a los inversionistas y lograr la participación general están: apoyos crediticios, servicios bancarios y coinversiones de las instituciones bancarias y financieras de los países en desarrollo.

Otro factor que estuvo presente en nuestro país y que aún hoy se encuentra presente pero en menor grado es el que México ofrece precios competitivos en los sectores más importantes para el establecimiento de plantas maquiladoras, como lo son: la mano de obra, precios de construcción y tarifas eléctricas. Además, existe una oferta apropiada de servicios profesionales y centros de capacitación en diferentes niveles, así como disponibilidad de la mano de obra calificada.

Otra condición estratégica para promover el flujo de inversiones es la estabilidad política y laboral existente en nuestro país, la cual garantiza un ambiente más seguro que en otros países del mundo (López: 1986; 73-77).

Baltasar Cavazos explica el comportamiento de las maquiladoras en el país durante la década de los 80, ya que las empresas extranjeras venían a México para abaratar costos en primer lugar por la mano de obra barata, por lo que se les consideraba como *golondrinas de paso*, las cuales pagan salarios mínimos pero ocupan mucha mano de obra desocupada y además la capacitan; sin embargo, no admiten sindicatos.

Los sindicatos mexicanos vieron en las maquilas una fuente importante para hacer negocios, pero éstos se desilusionaron cuando se dieron cuenta de que no podían “negociar” con las maquiladoras y comenzaron a exhortar a los trabajadores a huelgas, creyendo erróneamente que con ello accederían a sus peticiones. Sin embargo, las maquilas resistían a dichas presiones y en muchos casos preferían cerrar, por lo que tan pronto se iban a huelga, emigraban a Corea o Taiwán, donde podían encontrar “trabajo esclavo”, pero con fletes más altos por razón de distancia (Cavazos; 1986; 142).

## **Política Laboral Federal sobre Equidad en el Trabajo**

Precediendo a la Constitución, y aún después de la creación de esta, la igualdad entre hombres y mujeres sería limitada entre otras causas por las restricciones impuestas a una mujer casada a contratarse laboralmente, ya que necesitaba el permiso del esposo para trabajar, pues se consideraba que su principal responsabilidad era la familia. En 1981, se promulgó la Ley Federal del Trabajo (LFT) que dedicó un capítulo especial a las mujeres y menores de edad, además de algunas disposiciones específicas para las mujeres contenidas en otros artículos, como el Artículo 123 Constitucional que establece que a trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta el sexo, al igual que la prohibición a las mujeres del trabajo nocturno en la industria y en establecimientos comerciales y la prohibición del trabajo de las mujeres en labores insalubres o peligrosas, otorgándoles el mismo trato que a los menores de edad. También el artículo 21 le otorgó el derecho a contratarse naturalmente, sin requerir el consentimiento de su cónyuge, derogando implícitamente la disposición del Código Civil que facultaba al hombre a oponerse a que su esposa trabajara. Sin embargo, permanecen las limitaciones al trabajo femenino que en un principio tenían como propósito la protección de las mujeres, después, las limitaciones fueron eliminadas permaneciendo únicamente las normas que protegen estrictamente la maternidad de la mujer trabajadora.

### **4.2 Legislación actual**

#### **Igualdad Salarial y trato**

En materia de igualdad salarial y trato, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el artículo 123:

- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

- Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.
- Queda prohibido a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o por sexo.
- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2003:75)

#### **4.3 Labores insalubres o peligrosas**

El nuevo Reglamento Federal de Seguridad e Higiene prohíbe el trabajo de las mujeres gestantes en donde:

- Existan presiones ambientales o condiciones térmicas anormales.
- Se realice esfuerzo muscular que pueda afectar el embarazo.
- El trabajo se efectúe en torres de perforación o en minas a cielo abierto.
- Se realicen labores en lugares confinados.
- Se efectúen trabajos de soldadura y
- Se realicen otras actividades consideradas peligrosas o insalubres.

#### **4.4 Seguridad social para las trabajadoras**

El artículo 170 de la LFT contempla que los servicios de guardería se prestarán por medio del IMSS. La Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE comprenden los seguros de:

- I. Enfermedades y maternidad
- II. Guarderías y prestaciones sociales (Ley Federal del Trabajo)

#### **4.5 Convenios Internacionales ratificados por México**

Ernesto Enríquez Rubio explica que la orientación de la labor normativa de la OIT en materia del trabajo de la mujer gira en torno a tres convenios:

- “El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 100), contemplado por la Recomendación sobre la igualdad de remuneración entre los hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- El Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958, (Núm. 111) contemplado por la Recomendación Núm. 111 en el que se promueve la igualdad de derecho entre hombres y mujeres en el plano laboral.
- El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, (Núm. 156), que trata de lograr una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares (Enríquez; 1998: 64).

De éstos, el Convenio 156 no está ratificado por México. Se considera que no es factible la ratificación porque el adoptar medidas compatibles entre las condiciones laborales y las necesidades propias de la fuerza de trabajo masculina y femenina implica un derecho preferencial para éstos, lo que perjudicaría al resto que no tiene una responsabilidad y además que no se cuenta con la infraestructura requerida para atender las necesidades particulares de este grupo de trabajadores (Enríquez; 1998: 65).

#### **4.6 Normas Internacionales sobre la Equidad en el Trabajo**

Cuando se habla de normas internacionales del trabajo, es primordial hablar de la Organización Internacional del Trabajo cuya creación tuvo como objetivo principal las normas internacionales del trabajo, las cuales abarcan todos los temas del ámbito laboral, normas que se aplican por igual a hombres como a mujeres trabajadoras. Desde su fundación, se ha preocupado por proteger a las mujeres de las condiciones de trabajo excesivamente penosas y en asegurar la igualdad de oportunidades de derechos y trato a las mujeres con los hombres (López; 1998: 27).



El Convenio número 100 es acerca de la Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y posteriormente le siguió el Convenio 111, (ambos ratificados por México) sobre la igualdad de trato, empleo y ocupación, el cual contempla diversos motivos como lo sería el origen, la ascendencia social, la raza, el credo, etcétera. Anteriormente se mencionó la eliminación del derecho del marido a prohibir a su esposa la posibilidad de trabajar, el cual fue un avance realizado gracias a la OIT, este apartado no sólo se encontraba en el Código Civil de México sino también en algunos otros países de América Latina.

La OIT tiene dos formas de promover los derechos laborales entre hombres y mujeres, de las cuales la primera es adoptar *medidas correctivas* que se enfocan a erradicar y derogar disposiciones de la legislación que sean discriminatorias o que tengan efectos discriminatorios. La segunda forma de promoción es la adopción de *medidas positivas* que son catalogadas como una acción rápida que tendrá efectos inmediatos en temas como el de la discriminación, la cual se ha ido desarrollando a lo largo de la historia. Esta puede ir reduciendo mediante programas y políticas que permitan el avance para la completa igualdad.

La OIT ha manejado el tema de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en tres direcciones principales, como lo explica Germán López Morales:

- “En primer lugar como una cuestión de derechos humanos y como una condición esencial para lograr una democracia efectiva...”
- “En segundo lugar como una cuestión de justicia social y de disminución de la pobreza, aumentando el acceso de las mujeres al empleo y mejorando su formación y sus condiciones de trabajo y de protección social...”
- “En tercer lugar como una cuestión de desarrollo social y económico, fomentando la utilización de las capacidades de las mujeres y su participación en la toma de decisiones, y dando forma a políticas y prácticas de desarrollo y de mano de obra que respondan adecuadamente a los objetivos de igualdad...” (López; 1998:32-32).

## **Métodos de vigilancia**

Existe una Comisión de Expertos que se encarga de revisar los cambios que ocurren en el mundo, para lo que es necesario verificar información de diversa índole para percatarse de que se va por el camino correcto o se están desviando de los objetivos. Hay casos en que se detectan violaciones a las disposiciones de los Convenios, lo que ocasiona el retroceso en la búsqueda de igualdad. Cabe señalar que la normatividad bajo la que se rige la OIT está en constante estudio y sí se requieren actualizaciones, ya que se deben adaptar al contexto actual para que no se conviertan en un obstáculo para la óptima integración de las mujeres en la vida económica, social y política (OIT).

## **4.8 Códigos de Conducta**

Bob Jeffcott y Lynda Yanz, en su estudio sobre Códigos de Conducta, explican que en pocos años se ha pasado de códigos de conducta empresariales, sin disposiciones de monitoreo y verificación, a códigos multiempresariales con sistemas complejos de monitoreo interno y verificación externa, de códigos empresariales vagos a códigos bastante claros basados en las convenciones de la OIT y declaraciones de Naciones Unidas.

¿Qué debe contener o no un código de conducta? Según acuerdos generales entre activistas de derechos laborales y quizá entre empresas, sobre la importancia de que los códigos voluntarios contengan disposiciones basadas en derechos laborales fundamentales definidos en las convenciones de la OIT, relacionadas con la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil y no discriminación. También se tratan de incluir en esta lista, derechos fundamentales como la salud y seguridad, horas de trabajo y salarios. Este último genera un desacuerdo en

cómo se deben aplicar los estándares de salarios mínimos en relación con el derecho a la negociación colectiva (Jeffcott; 2000:19-21).

Para lograr que la negociación de los códigos de conducta sea óptima, es necesario obtener toda la información sobre las empresas, las cuales deben revelar nombres y localización de fábricas y talleres de proveedores, los lugares que han sido auditados y los resultados de estas auditorías, así como resultados de investigaciones de quejas de trabajadores u otros afectados. Estos mecanismos sirven para otorgar tanto a empresas como trabajadores las certificaciones de auditorías.

Si los códigos o sistemas globales de auditoría y certificación fortalecen o debilitan la organización de los trabajadores depende de cómo intervengan en este proceso los sindicatos y las ONG's. Deben de tener la autonomía suficiente que les permita monitorear y cuestionar certificaciones injustas de fábricas, así como violaciones a la ley.

Durante los últimos años han emergido códigos de conducta en consecuencia del fracaso de los gobiernos y las agencias multilaterales por contener los múltiples y graves excesos del capitalismo trasnacional. Los consorcios trasnacionales han obtenido enormes beneficios explotando la mano de obra barata en las Zonas de Procesamiento de Exportaciones. La movilidad del capital trasnacional, especialmente en las industrias de mano de obra intensiva y baja tecnología, han dado como resultado que los salarios desciendan en picada. En 1991, se informó que el mayor productor de jeans de Estados Unidos, Levi-Strauss, estaba usando mano de obra femenina en condiciones de trabajo comparables a las de una prisión, por lo que en un esfuerzo de restaurar su imagen pública redactaron el primer código de conducta corporativo (Jeffcott y Yanz; 2000:58-59).

A pesar de la existencia de estos códigos, su efectividad es cuestionada ya que las investigaciones continúan revelando que las compañías usan sin obstáculo prácticas de explotación en la producción de sus mercancías. Social Accountability 8000 (Responsabilidad Social 8000) crece como un esfuerzo de algunas compañías por cubrirse con una fachada proteccionista de los derechos laborales frente a los consumidores. El “Estándar SA 8000” elaborado por el Consejo para Prioridades Económicas de Nueva Cork y Londres (CEPAA, Council of Economic Priorities) es un Código General y un sistema amplio de verificación de estándares. Las empresas trasnacionales compran con su membresía un programa de verificación que llevarán a cabo empresas consultoras con fines de lucro en algunos de sus proveedores, según un cuestionario estandarizado.

La SA8000 es una iniciativa que proviene del norte, la cual pretende competir con los códigos de conducta adoptados por las trasnacionales, no porque de repente se hayan preocupado por los derechos y el bienestar de los trabajadores, primordialmente del sur, sino con el fin de limpiar su empañada imagen pública. Muchas trasnacionales no se preocupan siquiera por traducir sus códigos escritos en inglés a los idiomas de los trabajadores que están fabricando sus productos. El ejemplo claro de esto fue Wal-Mart que demoró seis años en traducir su código (Centro de Recursos de Monitoreo de Asia; 2000:78-81).

Muchos países han adoptado leyes en materia de seguridad del empleo, ya que se han dado cuenta de que el mercado de trabajo y la negociación colectiva no podían regular los problemas planteados por los despidos. Se han preocupado principalmente por regular cuestiones como: preaviso del despido, concesión de indemnizaciones salariales en caso de quiebra y los despidos improcedentes. Según informes de la OCDE la legislación puede superponerse en parte con las disposiciones tomadas en el mercado

privado y en el marco de los convenios colectivos y compartir las mismas dificultades. También se dice que las disposiciones legislativas al igual que las adoptadas en el marco de la negociación colectiva pueden generar una reducción a largo plazo del nivel del empleo ocasionando la disminución a la protección del empleo. Otro punto de gran relevancia para este trabajo es que lo anterior puede desembocar en la segmentación del mercado y provocar problemas de equidad (OCDE;1987:141-142).

Los cambios de profesiones y de cualificaciones impuestas por el progreso tecnológico han sido objeto de numerosos debates. Según una idea preconcebida, los empresarios se sienten inclinados a creer que las nuevas tecnologías les permitirán dirigir su empresa no sólo con un número menor de trabajadores, sino también con trabajadores menos calificados, pero numerosos estudios concluyen que la automatización requiere mayores niveles de calificación. Junto con esto, es palpable la tendencia a la fusión horizontal y vertical en algunos empleos, lo cual quiere decir que los trabajadores deben ser competentes en todas las tareas dentro de un “sistema de trabajo” y recibir el mismo salario. Estas medidas aumentan la flexibilidad laboral, cosa que hace más valiosos a los empleados para la empresa y aumenta sus posibilidades de promoción y seguridad de empleo. Por todo esto, los empleadores aseguran la flexibilidad laboral necesaria para actuar bajo las exigencias del mercado cada vez más competitivo (OCDE; 1987: 174-176).

¿Cómo se han visto afectadas las regulaciones de los estados por la globalización?

Está claro que los efectos nocivos se globalizan, en lugar de que exista una expansión de las normas internacionales que velen por los derechos laborales. Lo que está logrando expandirse mediante el proceso de globalización es la incapacidad de los Estados por

establecer regulaciones y la expansión estandarizadora de las pésimas condiciones laborales.

Carlos Vilas afirma que la globalización puede afectar tanto el ámbito de una creciente marginación de América Latina y el surgimiento de formas autoritarias o manipuladoras de dominación, como el espacio para la universalización progresiva de la democracia y formas más dignas de convivencia. Los países periféricos deben encontrar la manera de integrarse a la globalización, pero de acuerdo a sus necesidades y realidades, ya que el proceso ha profundizado su dependencia con el exterior, con la apertura de sus economías no solo orientadas al abastecimiento de materias primas sino a la producción industrial orientada a las demandas de países centrales (Vilas; 1994:6).

Para reafirmar este argumento es necesario apoyarse en un artículo de Carlos Vilas llamado “Seis ideas falsas sobre la globalización” del cual se hará referencia a la segunda idea. En esta segunda idea falsa sobre la globalización menciona que existe la creencia de que la globalización es un proceso homogéneo lo cual es una percepción errónea y que resulta ser un proceso de desarrollo desigual. Actualmente, la globalización mantiene un desarrollo superior en finanzas que en la producción o el comercio. Así mismo, la globalización opera de manera desigual para los diferentes actores, ya que el capital financiero puede ser trasladado de un país a otro mientras que los trabajadores no, debido a las medidas migratorias de cada país no pueden gozar de la misma movilidad, lo que favorece las diferencias de renta laboral ya que esto permite a las empresas contratar a trabajadores que están en condiciones precarias y sin que exista una intervención directa por parte del estado para proteger a los trabajadores. Es notorio que la globalización aumente las desigualdades en América Latina en todos los ámbitos, que a su vez ocasiona que dependa cada vez más de los países más desarrollados.

Se puede afirmar que el estado pierde autonomía para regular los abusos y desigualdades que resienten los trabajadores, en este caso de la industria maquiladora ya que el país en los últimos años ha resentido la entrada a los mercados de manufacturas asiáticas, lo cual deja fuera al país de ser uno de los principales receptores de inversionistas por la preferencia de estos por países asiáticos que con sus bajos salarios logran abaratar costos de producción y de transportación. Los estados se ven en la necesidad de promover la captación de inversionistas por medio de la eliminación de aranceles y regulaciones que pudieran representar algún inconveniente para los inversionistas, dejando a un lado las condiciones laborales a las que se enfrentarán los trabajadores ante esta apertura a las inversiones.