

Resumen Ejecutivo

Derechos Humanos Laborales en industria de la indumentaria y textil:

Contextos de violencias laborales en trabajadoras de Yucatán

2023, JADE SOCIALES CATY



Jade Propuestas Sociales y Alternativas al Desarrollo A.C. 2023



Coordinadores del estudio:

Mauricio Hernández y Raquel Aguilera.

Colaboradoras y trabajo de campo:

Jeimy Valencia, Lesly Santos, María Casanova.

Asesoría:

Augusto Fagundes.

Agradecimientos:

Ioana Navarrete, Paulina Cervantes, Mayra Díaz y Astrid Rangel.

Introducción y agradecimientos

A partir de eventos como el incendio de una fábrica en Pakistán en 2012 y el colapso del Rana Plaza en Bangladesh en 2013, la industria textil y del vestido, así como sus condiciones laborales, han ganado una mayor notoriedad a nivel global. Esto ha derivado en movimientos de carácter internacional y regional para visibilizar y mejorar las condiciones laborales en esta industria.

En el caso de México, los esfuerzos por revisar las condiciones laborales en la industria se remontan a 1994, con el Tratado de libre Comercio de América del Norte (TLCAN), hoy en día, reemplazado por el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). En este contexto, el papel que ha jugado la Industria de la Maquila de Exportación en la frontera norte del país ha permitido impulsar y brindar una mayor atención a la formulación y aplicación de estándares laborales. Actualmente, la entrada en vigor del T-MEC incluye nuevos instrumentos y normas que vigilan los derechos humanos laborales en todo el país.

03 Esta investigación se enfoca en analizar las condiciones laborales de las mujeres dentro de la industria textil y del vestido en Yucatán, México, desde su vinculación con las violencias laborales. A partir de este esfuerzo, se plantean hallazgos y recomendaciones específicas para abordar las problemáticas en el ámbito local. El presente es un resumen ejecutivo de un documento más extenso.

Un agradecimiento enorme a las trabajadoras de la industria por su tiempo e información. Gracias a todas las personas, tanto en Mérida como en las comunidades de Yucatán, que participaron con información y sugerencias para el trabajo de campo. Gracias a las colaboradoras de Jade Sociales¹ por su participación en la elaboración de este estudio, así como a la Iniciativa Arropa² y a la Fundación Avina, que facilitaron el desarrollo de esta propuesta desde lo local.

Objetivo

El objetivo principal del estudio es “identificar y ubicar contextos e interacciones de posibles violencias laborales hacia mujeres de la industria indumentaria y textil en comunidades de Yucatán”. Para ello, el análisis se



¹Jade Propuestas Sociales y Alternativas al Desarrollo (Jade Sociales) es una asociación civil de derechos humanos, apartidista, sin fines de lucro, fundada en Yucatán durante 2019. <https://jadesociales.org/> Dentro de Jade Sociales se ubica el Centro de Acompañamiento a Trabajadoras de Yucatán (CATY) enfocado en derechos humanos laborales. <https://somoscaty.org/>

² Iniciativa integrada por 23 organizaciones de la sociedad civil sobre derechos humanos en México, en: <https://iniciativa-arropa.avina.net/>

centró en comprender los contextos diferenciados de las mujeres trabajadoras e indagar sobre las violencias laborales que experimentan.

Metodología

La investigación se realizó desde un enfoque mixto, combinando el análisis de datos cuantitativos con estadísticos sobre el sector; en particular, cifras generales sobre fábricas, unidades económicas y ubicaciones de la industria textil en Yucatán, utilizando fuentes oficiales como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y sistemas de datos abiertos a nivel global. En la parte cualitativa, se llevaron a cabo entrevistas semi estructuradas con trabajadoras de la industria de la indumentaria y textil en distintas comunidades de Yucatán, tales como Mérida, Baca, Tekit, Komchén, Izamal, Sotuta y Kimbilá. Se retomaron 25 casos para el análisis, bajo criterios de pertinencia, confidencialidad, oportunidad y relevancia. Adicionalmente, se llevaron a cabo más de 15 visitas de observación como parte del trabajo de campo.

Todos los testimonios en el presente estudio han sido anónimos, para salvaguardar la confidencialidad de las mujeres entrevistadas. Tampoco se hace mención de los nombres de las empresas ni talleres donde se identificaron situaciones problemáticas relevantes. En ningún momento se busca que los datos y testimonios del presente estudio invisibilicen otras realidades, más bien, que sean una pauta para mostrar distintos contextos laborales en esta industria desde Yucatán, así como establecer un diálogo basado en evidencia para la incidencia.

Datos: Industria de la Indumentaria y Textil en Yucatán

Con cifras del INEGI, en el Directorio Estadístico de Unidades Económicas (DENUE), para el mes de noviembre de 2022 se localizaron un total de 17,418 unidades económicas³ relacionadas con la industria de la indumentaria y textil. Del total, el mayor porcentaje lo abarcan establecimientos que tienen un máximo de hasta 5 personas,⁴ con un 97.6% del total del sector, lo que muestra la importancia tanto de las comunidades y regiones que participan en esta industria, como de los talleres domiciliados.

Cuadro 1. Número de establecimientos de la industria indumentaria y textil, por tamaño del establecimiento y porcentaje del total. Noviembre 2022.

Tamaño del establecimiento	Número de establecimientos en Yucatán	Porcentaje del total de establecimientos
0 a 5 personas	16,993	97.6%
6 a 10 personas	238	1.4%
11 a 30 personas	110	0.6%

³ Una unidad económica es un establecimiento, pequeño o grande, asentado de manera permanente y delimitado por construcciones fijas que produce o comercializa productos y/o servicios. Se consideran las siguientes clasificaciones económicas, de acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN): (313) Fabricación de insumos textiles y acabado de textiles, (314) Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir y (315) Fabricación de prendas de vestir.

⁴ Según otra fuente, los Censos Económicos del INEGI de 2013 y 2018, las mujeres trabajadoras representan el 51% del personal ocupado en esta industria.

Tamaño del establecimiento	Número de establecimientos en Yucatán	Porcentaje del total de establecimientos
31 a 50 personas	32	0.2%
51 a 100 personas	13	0.1%
101 a 250 personas	20	0.1%
251 y más personas	12	0.1%
Total	17,418	100%

Fuente: Elaboración propia con datos del DENUE.

05

Existen una cantidad importante de unidades económicas ubicadas fuera de los centros urbanos, lo que responde a un contexto histórico de regiones asociadas a la tradición del bordado en Yucatán.

Algunos ejemplos son: Izamal, Kimbila, Tekit y Ticul. La primera distinción de esta industria en Yucatán,

por tanto, radica entre las fábricas maquiladoras (por ejemplo, de más de cien personas) frente a aquellos talleres domiciliados que pueden ser: 1) talleres familiares en hogar propio o bien 2) talleres de costura pequeños; en ambos casos, incluso, con puntos de venta en el mismo espacio.

Partiendo de una distinción entre fábricas maquiladoras (por ejemplo, más de cien personas) y los talleres de costura pequeños (entre 11 a 50 personas), de los 142 talleres pequeños en Yucatán se llevan a cabo actividades de preparación, confección y fabricación de prendas. Entre estos talleres, el 75% de ellos, se dedican a la confección de ropa exterior, uniformes y camisas. Distinto a la tradición del bordado yucateco asociado al hilado de hamacas, hipiles y guayaberas de otros establecimientos más pequeños.



Derechos Humanos Laborales, T-MEC y debida diligencia

Los derechos humanos laborales son las condiciones mínimas e indispensables para garantizar una vida digna e igualdad de trato dentro del ámbito laboral. Dichos derechos

consideran las garantías y protecciones establecidas en ordenamientos como la Constitución, la Ley Federal de Trabajo y otros instrumentos internacionales. Entre estos derechos podemos nombrar al trabajo digno, salario justo, contrato, vacaciones, aguinaldo, libertad sindical, entre otros.

Derechos Humanos Laborales	Síntesis	Legislación / Ley Federal del Trabajo
Trabajo digno y/o decente	El trato digno o decente en toda relación laboral es un eje rector dentro de todo intercambio de prestación de servicios, el cual establece el estándar mínimo que se debe cumplir de acuerdo a la ley. Este mismo derecho puede ser observado en el artículo 1º Constitucional, artículos 1º y 23º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.	Artículo 20.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.
Salario	Recibir una remuneración equitativa a la realización de las tareas asignadas y generas es un derecho que se puede observar en ordenamientos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su art 23 párrafo, 3 en el cuál se reconoce el derecho a una remuneración satisfactoria.	Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
Contrato	Establecer las condiciones de trabajo es necesario debido a que toda persona trabajada tiene el derecho de una seguridad laboral el cual debe darse expresado por escrito y bajo entendimiento pleno de las partes.	Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte. Art. 25 expone las condiciones y cláusulas que deben de contener dicho documento como; nombre, duración de la jornada, la forma y monto de salario, día de descanso, sede de trabajo, días laborables.
Duración de la jornada laboral y descanso	Existen máximos legales para la jornada laboral, el tiempo de comida será otorgado dentro de las horas laborables de acuerdo con el art 63, este descanso será de por lo menos 30 minutos.	El Artículo 59, señala la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales que establece la ley los cuales son los siguientes. Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Días de descanso

Es necesario conciliar la vida laboral con la personal, y debido a esto, que los días de descanso son importantes en el goce y libre desarrollo de la personalidad para las personas trabajadoras.

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Vacaciones y prima vacacional

Los espacios de descanso y toma de vacaciones son esenciales para el equilibrio de las esferas personales de las personas trabajadoras, dicha premisa es parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se expone en su artículo 24, la importancia de tener un disfrute de tiempo libre y descanso tomado como vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 76.- Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Aguinaldo

Es el derecho obtenido por las personas trabajadoras que brindaron su servicio a un centro laboral en una periodicidad de un año, esto mismo es expuesto por la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Reparto de utilidades

Las personas trabajadoras tienen el derecho a recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o empleador por la actividad productiva o servicios que ofrece en el mercado. Se trata de un derecho consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

Se deberá pagar a los trabajadores el 10% de las utilidades de la empresa conforme a lo estipulado en el marco legal vigente. El perfil de personas trabajadoras que puede recibir esta participación, se establece en el art. 127, entre otras no participarán, por ejemplo, personas en puestos directivos,

Artículo 123.- La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Reparto de utilidades

administradores, gerentes, personas trabajadoras por honorarios o personas trabajadoras eventuales con poco tiempo en la empresa (menos de 60 días).

Representación y libertad sindical

Las relaciones colectivas de trabajo están normadas en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo. Con la reforma del 2019, se tienen ajustes a las disposiciones que regulan actualmente la perspectiva sindical dentro del Capítulo II de la Ley.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 358.- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas.

La nueva reforma laboral incorpora en dos artículos cuestiones puntuales sobre los procedimientos de elección de las directivas sindicales y el impulso hacia la igualdad de género: artículo 358 párrafo dos y el artículo 371, apartado IX Bis.

Artículo 358.- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías: ... II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán: ... IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género. ...”

Adicionalmente, la Estrategia Nacional para la Implementación del Sistema de Justicia Laboral instrumenta la reforma laboral del 2019 en México, tanto a nivel federal como local. Dicha estrategia incorpora los principios de igualdad y no discriminación, desde una perspectiva de género, transversal en la conformación de nuevas instituciones y procedimientos.

Por otra parte, en el marco del T-MEC, dentro de su capítulo 23, se establecen compromisos relacionados con los derechos laborales y se reafirman los compromisos adquiridos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para garantizar la implementación efectiva de los derechos laborales reconocidos internacionalmente. El capítulo 23 también reconoce la importancia de abordar desafíos como: el trabajo forzoso, la violencia y la discriminación en el empleo, a la vez que promueve la participación de la sociedad civil y la transparencia en la aplicación de la legislación laboral. Estas incorporaciones al T-MEC representan un cambio trascendental en temas de derechos laborales, sindicales, así como la creación de entornos de trabajo seguros. Para ello, se requiere un sistema de justicia laboral eficiente y autónomo, que promueve la justicia, la igualdad y la protección jurídica por parte del Estado mexicano.

09 En el ámbito internacional existen movimientos que vigilan las condiciones laborales de esta industria desde la debida diligencia, al ser un mecanismo para revisar la situación de los centros de trabajo. Sobre la situación actual en Yucatán, de la revisión en sistemas de información de datos abiertos en 2023, como WikiRate y Open Supply Hub, no existe información sustantiva entorno a las condiciones laborales de las fábricas de maquila, según las metodologías abiertas de debida diligencia más novedosas a nivel global para esta industria. Por ejemplo, no hay información sobre existencia de comités de trabajadores, sindicatos, cumplimiento de metas de producción, permisos, salarios y otros aspectos relevantes.

Instrumentos y Marcos sobre Violencias Laborales

Desde una perspectiva jurídica, el reconocimiento de las violencias dentro del ámbito laboral denota la necesidad urgente por crear espacios laborales libres de violencias para todas las personas. Existen violencias como el acoso y el hostigamiento laboral, por ejemplo. Tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo, en México, protegen el derecho de las personas a vivir una vida libre de violencias. No obstante, los espacios laborales con frecuencia carecen de la observancia jurídica necesaria para garantizar estos derechos.

Si bien existen leyes federales que se encargan de abordar estas situaciones, tales como la Norma Oficial

Mexicana (NOM) 025 sobre Igualdad Laboral y No Discriminación, o la NOM 035 sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, son necesarios esfuerzos más amplios de promoción y supervisión bajo ciertos contextos laborales, para la transformación de situaciones estructurales asociadas a una cultura laboral con tintes machistas y patriarcales, incluyendo los espacios de fábricas, talleres y hogares para las propias mujeres.

En línea con estos esfuerzos existen marcos normativos, tales como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia o la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), mismos que reconocen la importancia de abordar y prevenir

la violencia laboral. Por otro lado, el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ya ratificado por México, busca establecer obligaciones vinculantes para promover espacios laborales seguros y libres de violencia.

Desde los datos, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las relaciones en los Hogares (ENDIREH 2021), indica que Yucatán ocupa el lugar 15 entre las entidades con mayor prevalencia de violencia en el trabajo, a lo largo de la vida laboral. Adicionalmente, Yucatán se encuentre arriba del promedio nacional, al comparar la prevalencia de violencia contra las mujeres en general (Nacional, 66.1%, Yucatán, 66.8%). El tipo de violencia más frecuente en el ámbito laboral, a lo largo de la vida laboral, es la violencia física y/o sexual

(15.3 %), mientras que, en los 12 meses previos al levantamiento de la encuesta, destacó la discriminación laboral por razones de género (19.8 %). Por otra parte, respecto a quién ejerce la violencia, tenemos lo siguiente: 1) Violencia laboral: Compañero(a) de trabajo 33.5 %, 2), Violencia Psicológica: Compañero(a) de trabajo 34.4 %, 3) Violencia Física y/o sexual: Compañero(a) de trabajo 32.9 %, según la ENDIREH.

Hallazgos: contextos de violencias laborales en trabajadoras

Primera parte: Características y contextos laborales por tipo de establecimientos

Contexto jurídico y de política pública, establecimientos de la industria de la indumentaria y textil en Yucatán

Tipo de establecimiento	Características generales	Contexto jurídico y de política pública
Fábrica de maquila (más de 50 personas)	<ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones bajo requerimientos federales, estatales y municipales. • Infraestructura fácilmente identificable en comunidad o ciudad. • Usualmente inversión extranjera (en ocasiones nacional o mixta). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Federal del Trabajo, normativas federales de trabajo y temáticas relacionadas, Legislación fiscal federal (principalmente regulan pautas de trabajo entre personas, regulaciones ambientales y pago de impuestos). • Normativas internacionales, estándares de acuerdos comerciales internacionales y similares (principalmente regulan pautas de la empresa, como parte de un enfoque o estándar internacional).

Fábrica de maquila (más de 50 personas)

- Marcos locales estatales de políticas públicas (principalmente regulan desde políticas de fomento económico y fomento al empleo, en su caso, impuestos estatales, entre otras).
- Marcos locales municipales (principalmente regulan permisos del establecimiento, en su caso, impuestos locales, entre otras).

Taller de costura pequeño (11 a 50 personas)

- Instalaciones bajo requerimientos estatales y municipales (en ocasiones federales).
- Infraestructura identificable como taller local o con potencial de crecimiento a fábrica (sujeta a inversión, usualmente nacional).
- Marcos federales de políticas públicas, principalmente regulan desde fomento económico, legislación fiscal federal y similares (participación en censos y estadísticas del sector, fomento al empleo federal, impuestos federales, entre otras).
- Ley Federal de Trabajo y normativas federales de trabajo y temáticas relacionadas (bajo escasas perspectivas de supervisión).
- Marcos locales estatales de políticas públicas (principalmente regulan desde políticas de fomento económico y fomento al empleo, en su caso, impuestos estatales, entre otras).
- Marcos locales municipales (principalmente regulan permisos del establecimiento, en su caso, impuestos locales, entre otras).

Taller en hogar propio (menos de 10 personas)

- Infraestructura: hogar propio (en ocasiones, con extensión a cuarto adicional para acondicionarlo como taller dentro del hogar).
- Marco de política pública aplicable a política social (como hogar que recibe programas sociales, por ejemplo).
- Nula regulación federal, estatal y municipal como espacio de trabajo.
- Identificada como Unidad Económica por el INEGI.

Fuente: Jade Sociales, Trabajo de campo en comunidades, observación y entrevistas a personas trabajadoras.

Contexto jurídico y de política pública, establecimientos de la industria de la indumentaria y textil en Yucatán

Tipo de establecimiento: Fábrica de maquila

Vinculación con Industria de la Indumentaria y textil	Dinámicas de trabajo y relaciones laborales de las Trabajadoras
<p>Integrada usualmente a la Industria Maquila de Exportación (IME), con procesos de producción, logística y comercialización bajo enfoques trasnacionales</p> <p>Vinculación con cámaras empresariales nacionales y gobierno federal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Horario fijo. • Contrato existente. • Uso de transporte de empresa (en fábricas grandes). • Relación directa con trabajadoras operativas “entrenadoras”, “supervisoras”, “encargadas de línea”, así como trabajadoras no operativas de la línea, incluyendo coordinadoras, supervisoras de producción y/o gerentes de calidad, encargadas. • De recursos humanos, así como personal de seguridad, limpieza, transporte y médico, en su caso. • Usualmente, escaso conocimiento de representación sindical en la empresa. • Generalmente, no se conoce a toda la plantilla de personas trabajadoras, personas dueñas del negocio o inversionistas. • Plantilla de personas trabajadoras provenientes de distintas comunidades cercanas a la fábrica. • Interacción, en ocasiones, con personas visitantes externas bajo procedimientos de debida diligencia gubernamental o del sector privado dentro de la fábrica (personas auditoras, inspectoras, etc.).

1
2

Tipo de establecimiento: Taller de costura pequeño

Vinculación con Industria de la Indumentaria y textil	Dinámicas de trabajo y relaciones laborales de las Trabajadoras
<p>Integrada a industria de indumentaria y textil local y nacional, con posibles vinculaciones con fábricas de maquila de la IME mediante “outsourcing”, así como mercados de producción y comercialización regionales bajo intermediarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Horario acordado. • Con o sin contrato. • Relación directa con persona denominada “patrón/a”, con familiares de personas dueñas del negocio y/o persona encargada del mismo. • Convivencia con toda la plantilla de personas trabajadoras. • Usualmente, sin interacción con personas visitantes externas

(principalmente a nivel peninsular).
Vinculación con gobierno local municipal y, en su caso, cámaras empresariales locales.

bajo procesos de debida diligencia gubernamental o del sector privado (personas auditoras, inspectoras, etc.).

- En ocasiones, relación directa con trabajadoras de taller en hogar propio mediante “outsourcing”.

Tipo de establecimiento: Taller en hogar propio

Vinculación con Industria de la Indumentaria y textil

Integrado a dinámicas comunitarias y/o a talleres de costura pequeños o intermediarios de la comunidad (por ejemplo, bordado de punto de cruz, para posterior pegado en taller de costura pequeño o venta a sitio turístico) Integración de trabajadoras jóvenes con conocimiento de diseño, corte y confección, con emprendimientos vía redes sociales (incluso con venta al extranjero)

Dinámicas de trabajo y relaciones laborales de las Trabajadoras

- Sin horario fijo.
- Sin contrato.
- Sobre carga de cuidados en hogar propio (trabajan y también realizan la mayor parte de cuidados: limpieza, comida, atención a infancias, adultos mayores, etcétera).
- Vinculación cotidiana con familiares y visitantes al hogar propio.
- Relación directa con clientes en punto de venta o vía redes sociales (trabajadoras jóvenes).
- Relación directa con tiendas que acaparan el producto y lo revenden.
- Relación directa con intermediarios de talleres de costura pequeña y/o personas intermediarias y consumidoras de la comunidad.
- Perfiles de interés para contratación en fábrica de maquila y/o taller de costura pequeño. En algunos casos, incluso, personas adultas mayores son ex-trabajadoras en fábrica de maquila o taller cercano.

Fuente: Jade Sociales, Trabajo de campo en comunidades, observación y entrevistas a personas trabajadoras.

Desde el contexto laboral de las mujeres mayas indígenas de comunidades, las cuáles trabajan principalmente con bordados y/o tejidos desde su hogar, también se requiere profundizar bajo marcos de análisis alternativos y complementarios, dada la complejidad de sus realidades (violencia comunitaria). En este espacio prevalecen violencias desde relaciones específicas con agentes y espacios de sus comunidades, además de las relacionadas con la industria de la indumentaria y textil (incluyendo sus intermediarios).

Segunda parte: Problemas de trabajadoras y contextos de violencias laborales en establecimientos con legislación laboral aplicable

Horarios y descansos

Sí, de hecho, yo le dije al supervisor sabe qué cámbiame porque yo siento que, esto, no puedo avanzar porque ya llegó un momento que de 50 piezas ya me subía a 80 piezas y ya. Y como era muy complicado, ese tipo de cuello, entonces ya yo ya no cumplía con esa parte de que pedían tanto. Y yo ya le dije al supervisor, ya no puedo más, porque ya se siento que hasta dolor de cabeza me da, le digo, por qué tanto de pensar de que cómo le hago para poder pasar las piezas rápidas. Sin que me salga mal. Y me dijo el no, no se puede cambiar.

(Trabajadora de fábrica de maquila, comunidad fuera de Mérida)

Atención a enfermedades

Y pues, sí, salud igual, o sea, es un poquito, cansado con la espalda...También de qué jefes te toquen, si es muy estricto, si no es humanitario. Prácticamente, pues, aunque sepa que tengas un problema de enfermedad o algo que, pues no puedes, hay dejar pasar por ese momento. Pues tienes que salir. Tienes que pedir permiso, pero a veces te cuestionan tanto, tanto de que, pues, la verdad a veces, pues no, no o sea no, no ayuda.

(Trabajadora de fábrica de maquila, Mérida)

Hostigamiento, acoso y malos tratos:

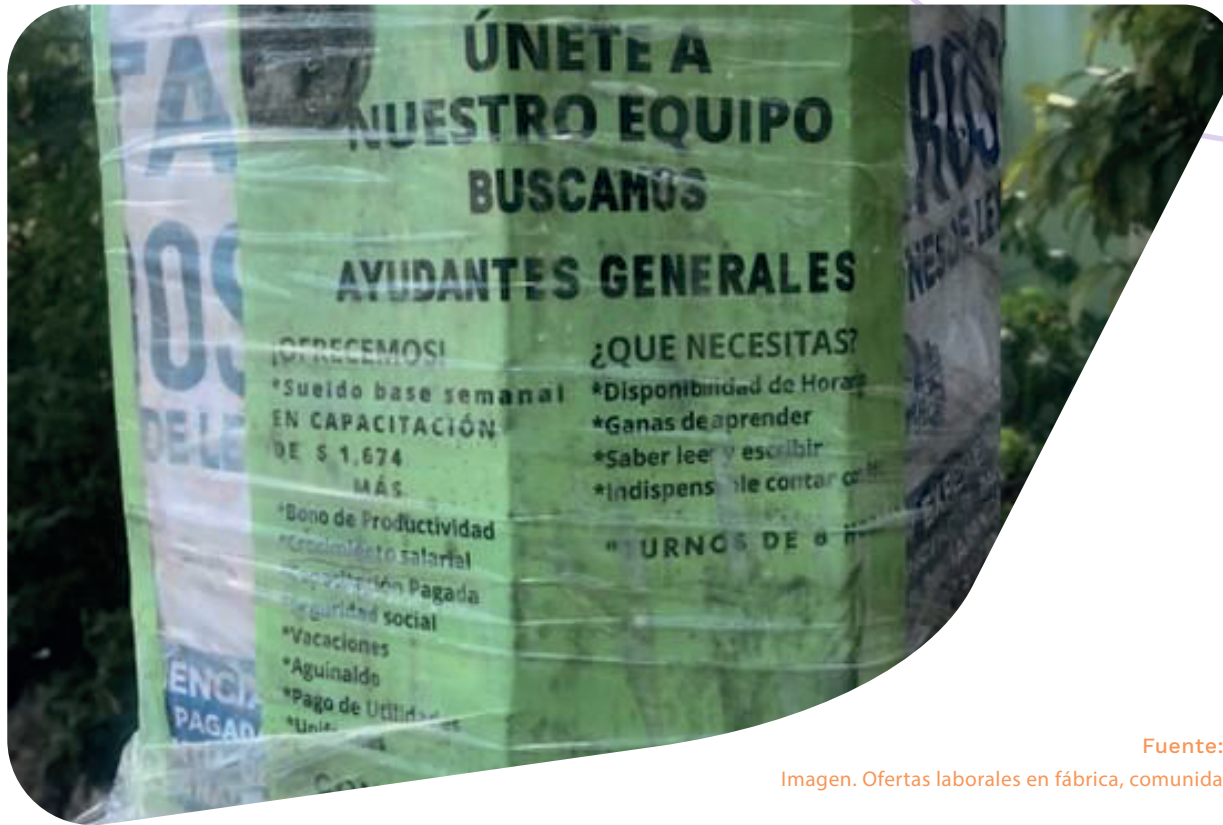
Hay una persona, igual que es coordinadora y ella sí, no te puede ver sentada. Y dale, dale, esté apúrate al trabajo, No puedes estar así, nada más parada. O a veces incluso, hasta como que humilla a las personas, igual, incluso una vez me vio parada y me dijo oye, ¿qué haces? Le digo, yo estoy ayudando a mi compañero. No, no, ella lo puede hacer sola. Este, tú no te puedes quedar parada. No sé. No puedes estar parada. Tienes que ver que hacer, porque hay mucho trabajo y ya de allá este, me quedé parado junto de ella y le digo a dónde me manda. No sé, me dice pero ahorita voy a dónde te mando. Dice así, ves este módulo, sólo por mí está al 100, ni creas que por ti, sacaron tanto, me dijo, porque tú no eres indispensable. Y yo me queda así, de ¿qué? Digo si, gracias a nosotros pues se produce, claro, porque si fuera solo por ella, pues, ella prácticamente nada más ve.

(Trabajadora de fábrica de maquila, comunidad fuera de Mérida)

Despidos y liquidación

No conocíamos lo que eran nuestros derechos, ni a dónde vamos a ir y quedar, y todo te decían solo eso, velo con los patrones y de aquí, a que te que te hagan caso y que tengan justicia...Entonces, mejor agarra lo que te están dando allí. La verdad.

(Trabajadora de fábrica de maquila, Mérida)



Fuente: Jade Sociales.

Imagen. Ofertas laborales en fábrica, comunidad fuera de Mérida

Contexto de problemas, causas y posibles tipos de violencias, fábrica de maquila y/o talleres de costura pequeños de la industria en Yucatán

Problemas Identificados por Trabajadoras	Causas identificadas según análisis	Posibles tipos de Violencias según Legislación
Contratación	<ul style="list-style-type: none"> Falta de claridad sobre prestaciones y derechos. 	Violencia económica, psicológica, entre otras.
Horarios y descanso	<ul style="list-style-type: none"> Permisos para ir al baño. Permisos para descansar. Horario de comida corto. Ajuste de horario sujeto a producción. 	Violencia física, económica y psicológica, entre otras.
Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> Calendarización de días sin previo aviso. Días “feriados” a cuenta de vacaciones (se deben días de vacaciones a través de tiempo). Pago y otorgamiento de vacaciones conforme a Ley. 	Violencia económica, psicológica, entre otras.

Problemas Identificados por Trabajadoras	Causas identificadas según análisis	Posibles tipos de Violencias según Legislación
Atención de enfermedad(es)	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de enfermedad/diagnóstico. • Automedicación por encargado de establecimiento. • Falta de atención médica de personal competente. • Falta de vinculación al IMSS. 	Violencia física, psicológica, económica, entre otras.
Amonestaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Amonestaciones por incumplimiento de metas de producción. • Amonestaciones por conducta (platicar mientras se trabaja). 	Violencia psicológica, económica, entre otras.
Hostigamiento, acoso y malos tratos	<ul style="list-style-type: none"> • Reclamos o amenazas por incumplimiento de metas, bonos de productividad. • Dichos o alusiones personales para exhibir frente a grupo. • Chantaje emocional. 	Violencia psicológica, física, sexual, entre otras.
Despidos y liquidación	<ul style="list-style-type: none"> • Situaciones de despido asociadas a enfermedad, incumplimiento de producción o exigencia de condiciones. 	Violencia económica, psicológica, entre otras.
Transporte	<ul style="list-style-type: none"> • Sin transporte de empresa, dificultad para llegar a lugar de trabajo. • Uso de transporte de empresa dificulta dinámicas a la entrada/salida. 	Violencia económica, física, psicológica y sexual, entre otras.
Pago de sueldo	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas de pago (horarios/días). • Retraso o ajustes asociados a pagos de salario. 	Violencia económica, psicológica, entre otras.
Ausencia/falta de identificación de sindicato	<ul style="list-style-type: none"> • En ningún testimonio y/o entrevista hubo referencia a figura sindical y/o representación sindical en apoyo a trabajadoras. 	Violencia económica, psicológica, entre otras.
Otros problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Causas diversas, no especificadas. 	Información adicional requerida para establecer posibles vinculaciones.

Fuente: Jade Sociales, Trabajo de campo en comunidades, observación y entrevistas a personas trabajadoras.

Ejemplos de interacciones asociados a posibles violencias

- Interacciones con personas supervisoras, administradoras, encargadas, de recursos humanos o similar, relacionadas con asuntos de pagos, amonestaciones y días de vacaciones, entre otras [violencia económica].
- Contexto de decisiones de políticas de la empresa y/o sector, que afecten directamente al salario y prestaciones de las trabajadoras contrario a la ley [violencia económica].
- Interacciones con representantes sindicales alineados a intereses distintos a la base trabajadora (incluyendo simulación o ausencia de representación sindical para contratos colectivos y/o luchas sindicales) [violencia económica, violencia psicológica, hostigamiento laboral].
- Interacciones con personas supervisoras, coordinadoras o similar de la empresa sobre disputas relacionadas con rendimiento laboral, permisos y cualquier otro asunto de la línea de producción [violencia psicológica, hostigamiento laboral].
- Interacciones con personas dueñas de la empresa, familiares de personas dueñas, áreas de recursos humanos o “jefes” fuera de línea de producción con malos tratos [violencia psicológica, hostigamiento laboral].
- Interacciones con personal de limpieza, seguridad, médico, de transporte u otro tipo de perfiles, que involucren malos tratos [violencia psicológica, hostigamiento laboral].
- Otras interacciones con personas ajenas a la fábrica y taller de costura que incluyan hostigamiento y malos tratos [violencia psicológica, hostigamiento laboral].
- Interacciones y encuentros no consensuados que involucren tocamientos, insinuaciones y/o ataques de índole sexual, de cualquier persona dentro del establecimiento [violencia física, acoso sexual].
- Interacciones o situaciones de mujeres de la industria con otras personas en el espacio de la comunidad, que trasgredan sus derechos y propicien denigración, discriminación o exclusión del ámbito público [violencia comunitaria].

Fuente: Jade Sociales, Trabajo de campo en comunidades, observación y entrevistas a personas trabajadoras.

Recomendaciones desde lo local

Para garantizar la mejora de las condiciones laborales en la industria de la indumentaria y textil en Yucatán son necesarios esfuerzos estratégicos y coordinados, tomando en cuenta las reformas legales y los marcos existentes sobre las violencias laborales hacia las mujeres.

Dependencias Federales

- Generar campañas informativas sobre derechos humanos laborales y supervisar constantemente las condiciones laborales de la industria en Yucatán, para beneficio de la base trabajadora, las empresas locales y las cámaras empresariales (Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal).
- Supervisar e impulsar avances en la existencia, adecuación y/o funcionamiento de sindicatos que representen legítimamente las necesidades de las trabajadoras en Yucatán (Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal).

- Supervisar la existencia de contratos colectivos de trabajo que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras de la industria en Yucatán (Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal).

- Impulsar la capacitación de normas federales (por ejemplo, NOM 025 , NOM 035) aplicables en establecimientos de la industria (Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal y dependencias relacionadas).

- Impulsar acciones que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras de la industria en Yucatán, desde el cumplimiento de normativas específicas, por ejemplo, de salud y seguridad en el trabajo, riesgos psicosociales, entre otras. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal, Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras).

- Generar campañas y estrategias de acompañamiento a trabajadoras de la industria, sobre instancias y formas de resolución de conflictos laborales con la nueva reforma laboral en Yucatán (Centro de Conciliación Laboral Federal e instancias relacionadas).

- Publicar y actualizar estadísticas desagregadas sobre las condiciones laborales de la industria en Yucatán, incluyendo avances en materia de representación sindical y contratos colectivos (Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal).

- Analizar la vinculación entre estadísticas de Unidades Económicas de la DENU E con tipos de establecimientos sujetos a legislación laboral federal (Instituto Nacional de Estadística y Geografía).

- Generar e implementar estrategias de articulación con gobierno, sindicatos y sociedad civil para mejorar las condiciones laborales y la competitividad de la industria en la región.

Dependencias Estatales

- Capacitar a funcionariado público estatal sobre la nueva reforma laboral y sus ámbitos de competencia por el contexto de la industria en Yucatán con enfoque de género (Poder Ejecutivo y Judicial)

- Impulsar acciones que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras de la industria en Yucatán, entre otras, incluir información sobre derechos humanos laborales en programas y políticas públicas estatales de fomento al empleo, capacitación para el trabajo y similares, con enfoque de género (Secretaría de Fomento al Empleo, Instituto Yucateco de Emprendedores, Congreso de Yucatán).

- Generar campañas y estrategias para informar y canalizar a las trabajadoras de la industria con enfoque de género (Poder Judicial del Estado, Centro de Conciliación Laboral e instancias relacionadas).



- Diseñar e implementar campañas y estrategias de canalización a trabajadoras de la industria que han experimentado violencias laborales con apoyo de instancias competentes (Secretaría de la Mujer, Centros Regionales Violeta, Congreso del Estado, Comisión de Derechos Humanos del Estado e instancias relacionadas).
- Revisar mecanismos de acceso a la justicia con enfoque comunitario, considerando la “Agenda para el acceso a la Justicia de las mujeres mayas de Yucatán” para contextos específicos asociados a la industria.
- Generar e implementar estrategias de articulación con gobierno, sindicatos y sociedad civil para mejorar la competitividad y las condiciones laborales de la industria en la región.

Dependencias Municipales

- Diseñar e implementar campañas y estrategias de canalización con apoyo de instancias competentes para trabajadoras de la industria que han experimentado violencias laborales (Institutos Municipales de la Mujer, Secretaría de la Mujer, Centros Regionales Violeta).
- Revisar mecanismos de acceso a la justicia con enfoque comunitario, considerando la “Agenda para el acceso a la Justicia de las mujeres mayas de Yucatán” para contextos específicos asociados a la industria.
- Generar e implementar estrategias de articulación con gobierno, sindicatos y sociedad civil para mejorar la competitividad y las condiciones laborales de la industria en la región.



Cámaras empresariales de la industria y empresas (maquila de exportación)

- Generar e implementar estrategias de articulación con gobierno, sindicatos y sociedad civil para mejorar la competitividad y las condiciones laborales de la industria en la región.
 - Capacitar a empresas sobre la nueva reforma laboral y sus ámbitos de competencia dado el contexto de la industria en Yucatán desde un enfoque de género.
- Impulsar la capacitación de normas federales (por ejemplo, NOM 025 , NOM 035) aplicables en establecimientos de la industria.
 - Generar diálogos locales sobre condiciones laborales en la industria frente a los requerimientos del capítulo 23 del T-MEC, el “nearshoring” y los estándares de debida diligencia de marcas globales.

Cámaras empresariales de la industria (local) y empresas (maquila y talleres de costura)

- Generar e implementar estrategias de articulación con gobierno, sindicatos y sociedad civil para mejorar la

competitividad y las condiciones laborales de la industria en la región.

- Capacitar a empresas sobre la nueva reforma laboral y sus ámbitos de competencia dado el contexto de la industria en Yucatán desde un enfoque de género.
- Impulsar la capacitación de normas federales (por ejemplo, NOM 025 , NOM 035) aplicables en establecimientos de la industria (Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal y dependencias relacionadas).
- Generar diálogos locales sobre las condiciones laborales en la industria frente al crecimiento de la maquila de exportación y el impacto en las comunidades locales.

Sindicatos, Federaciones y Confederaciones

- Generar e implementar estrategias de articulación con gobierno, cámaras empresariales, empresas y sociedad civil para mejorar la competitividad y las condiciones laborales de la industria en la región.
- Abrir espacios de diálogo para visibilizar las nuevas formas de representación sindical en el marco de la nueva reforma laboral en México.
- Generar mecanismos efectivos de atención, canalización y representación de casos de trabajadoras de la industria considerando la nueva reforma laboral.
- Impulsar la capacitación de normas federales (por ejemplo, NOM 025 , NOM 035) aplicables en establecimientos de la industria (Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal y dependencias relacionadas).

Organizaciones de la Sociedad Civil, medios de comunicación y activistas de la causa

- Compartir información e informarse sobre la situación de la industria de la indumentaria y del vestido en Yucatán. En su caso, vincularse con otros agentes colectivos.
- Generar estrategias de canalización para atención de casos de trabajadoras de la industria en Yucatán.

Trabajadoras de la industria

- Fomentar el reconocimiento, promoción y exigencia de los derechos humanos laborales de la industria en Yucatán a partir de la nueva reforma laboral.
- Revisar la pertinencia de procesos organizativos y de representación sindical adecuados a la mejora de las condiciones laborales de la industria en Yucatán.
- Conocer dependencias gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil e iniciativas de derechos humanos que acompañen las causas laborales para su difusión y uso entre la base trabajadora.
- Generar e implementar estrategias de articulación con gobierno, sindicatos, cámaras empresariales, empresas y sociedad civil para mejorar la competitividad y las condiciones laborales de la industria en la región.

Academia, escuelas de formación técnica y universidades

- Generar investigación a corto y mediano plazo para mejorar las condiciones laborales de la industria en Yucatán considerando el contexto de la nueva reforma laboral en México.
- Incorporar en los programas educativos y de formación para el trabajo contenidos sobre derechos humanos laborales, que incluyan derechos, mecanismos de atención y dependencias responsables, incluso, en escuelas secundarias y preparatorias.

Deseamos que sirvan estas y otras recomendaciones en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras de la industria en Yucatán, desde procesos articulados y colaborativos para beneficio de la región en breve.

2
1



Referencias:

Arlénica, Índice de Transparencia de la Moda

http://www.arlenica.org/indice_moda_MX21/

Centro de Acompañamiento a Trabajadoras de Yucatán

<https://somoscaty.org/>

Clean Clothes Campaign

<https://cleanclothes.org/>

Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/-convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Convenio 190, Organización Internacional del Trabajo

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::-NO::P12100_ILO_CODE:C190

Equis Justicia para las Mujeres, Agenda acceso justicia mujeres mayas

<https://equis.org.mx/agenda-acceso-justicia-mujeres-mayas-yucatan/>

Fashion Revolution

<https://www.fashionrevolution.org/>

INEGI, estadísticas del sector

<https://www.inegi.org.mx/>

Iniciativa Arropa

<https://iniciativa-arropa.avina.net/>

Intersecta, violencia en el mundo del trabajo

<https://www.intersecta.org/datos-violencia-laboral/>

Ley Federal del Trabajo

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>

Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvvlv.htm>

Open Supply Hub, Mapas de maquilas

<https://info.opensupplyhub.org/>

Oxfam México, México precario

<https://mexicoprecario.mx/yucatan/>

STPS, Información del capítulo laboral del T-MEC

<https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/informacion-del-capitulo-laboral-del-t-mec>

STPS, Nueva reforma laboral en México

https://reformalaboral.stps.gob.mx/nuevo_modelo_laboral

Testimonios Antropológicos de la Pandemia por COVID-19 en América Latina, Tomo III: Migración, trabajo y economía de grupos vulnerables

https://jadesociales.org/wp-content/uploads/2023/01/TESTIMONIOS-TOMO-3.-Final_.pdf

T-MEC, Información relevante del capítulo 23

<https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/informacion-del-capitulo-laboral-del-t-mec>

Wikirate, Series de datos abiertos de maquila

https://wikirate.org/Data_Set