



LOGROS Y RETOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL SECTOR DE LA MODA EN MÉXICO

HIP

HISPANICS
IN PHILANTHROPY
The power of giving and connecting

Fundación C&A



-DOCUMENTO BASE PARA LA DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE DERECHO HUMANOS LABORALES Y GÉNERO PARA SU DIFUSIÓN ENTRE GRUPOS DE INTERÉS DEL SECTOR MODA NACIONAL-

Autora: Odra A. Saucedo Delgado

“La sostenibilidad no es cuestión de altruismo sino de estrategia, y desconocer su relevancia e impacto en la actualidad sería darle la espalda a un fenómeno internacional de conciencia hacia nuestro entorno”

Juan Carlos Garavito

(Gerente General Programa de Transformación Productiva, Sector Moda Colombia)



INTRODUCCIÓN

El presente documento es una propuesta para el desarrollo de una “Comunidad de práctica”, en torno a los derechos humanos laborales de las mujeres que trabajan en la industria de la moda. También, se desprende del documento principal “Línea base” que corresponde al proyecto: “Mejorando las condiciones laborales y de vida para mujeres trabajadoras en México”, coordinado por tres organizaciones: Sociedad Mexicana Pro Derechos de la Mujer, A.C. (SEMILLAS), Proyecto de Derechos Económicos Sociales y Culturales, A.C. (ProDESC) y Hispanics in Philanthropy - Latinoamérica, A.C. (HIP) con apoyo financiero de Fundación C&A.

Derivado de lo anterior, este documento tiene como principal propósito presentar las bases metodológicas para la documentación de buenas prácticas y su difusión a través de foros de diálogos organizados en torno a la comunidad de práctica del sector moda en país.

De igual manera, se tiene el interés de que: a partir del acopio, sistematización y difusión de buenas prácticas instrumentadas por empresas nacionales que participan en el sector moda del país, se logre aportar a la teoría de cambio expuesta en el proyecto base, previamente mencionado. Con lo cual: “se espera [contribuir] a mejorar las condiciones laborales y de vida para las mujeres trabajadoras en México”, en general; y, de forma más específica a las que trabajan en la industria de textil y de la confección (Ibid.).

Con la creación de un foro de dialogo para la comunidad de práctica, se busca incrementar conocimiento, promover el diálogo y la reflexión en torno a los logros y retos de la Responsabilidad Social Corporativa en relación con los derechos laborales de los trabajadores de la industria de la moda. Asimismo, dentro de este mismo ejercicio de dialogo, se busca estrechar lazos de colaboración entre los diversos actores que se vinculan con el sector moda en México. A partir de ello, se espera

fortalecer el diseño y la implementación de mejores códigos de conducta y criterios de RSC que permita evaluar las condiciones laborales de los trabajadores al interior de las empresas que participan en este sector de la economía del México.

El presente “documento base”, se ha dividido en cuatro grandes apartados. En el primero de ellos, se describen aspectos económicos y de mercado concernientes al sector de la moda en México. Posteriormente, el segundo apartado retoma algunos aspectos, previamente analizado en el “Línea base” (Ibid.), en torno al modelo de industrialización basado en la maquila de exportación (IME) implementado en México desde hace cinco décadas; y profundiza sobre el agotamiento del mismo después de más de 20 años de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN); cuya debilidad se ha acentuado más recientemente dentro de la industria textil y de la confección, con la entrada de China al entorno global y los cambios de paradigma en términos de competitividad.

En el tercer apartado se aborda el tema de los derechos humanos laborales en México y los retos que en este rubro enfrenta el sector moda del país, producto de la expansión del modelo de industrialización basado en maquilas cuyo factor de competitividad - dentro del entorno internacional-, se sustenta en la “flexibilización de los procesos productivos” y la “deslocalización industrial”; lo que ha traído como consecuencia el deterioro de las condiciones de trabajo y vida de las mujeres que se emplean en esta industria.

En la cuarta, y última sección, se revisa el tema de la RSC y su relación con el cumplimiento de los derechos humanos laborales de los trabajadores (as) que se emplean en el sector moda; así como la definición de “buenas prácticas” así como sus indicadores de seguimiento.



I. EL SECTOR DE LA MODA: UNA MIRADA AL CONTEXTO NACIONAL

El sector moda en México incluye empresas vinculadas a la industria textil y confección; estas últimas considera tanto a la fabricación de ropa como el calzado y otros artículos confeccionados en piel y otros materiales.

Las grandes marcas globales de ropa y confección apuestan a la expansión de su mercado en México por diversas razones. Una de ellas, es una clase media al alza (cuatro por ciento más del total de los hogares durante la década pasada), la cual concentra 58.4 por ciento del ingreso nacional por concepto de remuneraciones al trabajo; incluye sueldo y salarios (INEGI 2010).

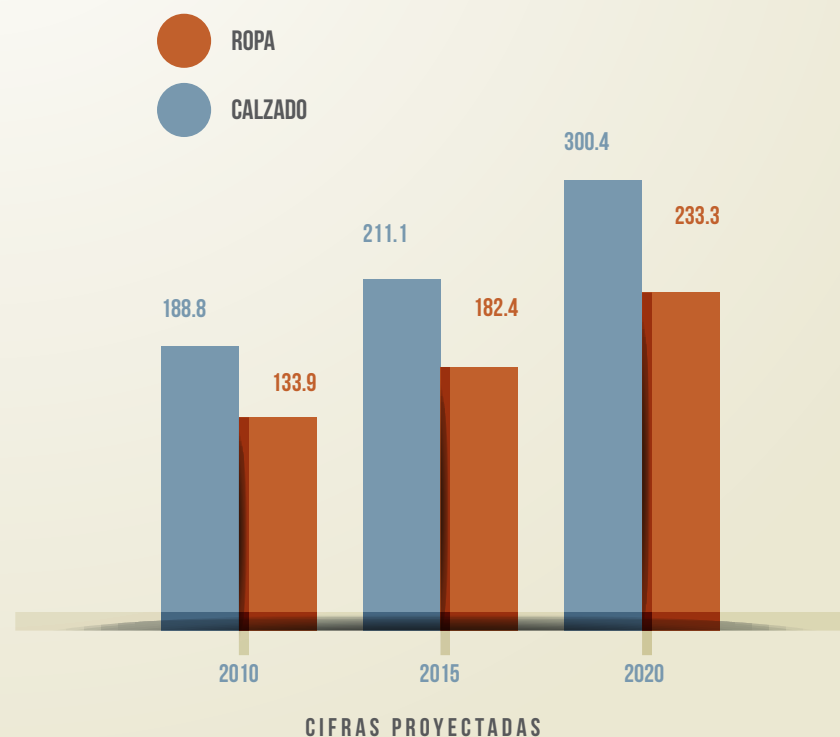
Si bien en el segmento de clases medias se agrupa 42.2 por ciento de los hogares, ellos acumulan 56.5 por ciento del gasto corriente monetario (también llamado mercado interno) del país; en donde el 59.4 por ciento de ese gasto total corresponde a vestido y calzado (Ibid.).

Asimismo, los hogares mexicanos de clase media se caracterizan por una población joven –con un nivel de educación media o superior–, plenamente inserta en el mercado laboral y con un gran interés por estar a la vanguardia de la moda. “De acuerdo con datos de Euromonitor International, el mercado mexicano de ropa y calzado va a crecer a una tasa anual de (ocho) por ciento entre 2016 y 2020” (Pallares y Saldaña 2016).

Fuente: Adaptado de Pallares & Saldaña, 2016 con base en Euromonitor Internacional (2016).

MERCADO DE ROPA Y CALZADO EN MÉXICO

(CIFRAS EN MILES DE MILLONES DE PESOS)



Fuente: Pallares & Saldaña, 2016 con base en Euromonitor Internacional y reporte anual de INDETEX



Fuentes destacadas del sector empresarial en nuestro país, afirman que la importancia de México en el entorno internacional de la moda se visto fortalecida a partir de la crisis de 2008; además de otras condiciones favorables como la expansión del mercado del crédito al consumo y la reducción de los aranceles que favorecen a la importación de productos; principalmente de Asia (Ibid.).

En ese mismo año, el gobierno mexicano inició un proceso de desaparición de las cuotas compensatorias contra los textiles y confecciones provenientes de China (el cual concluyó a finales del 2011); resultado de lo anterior dejaron de existir los aranceles de más de mil por ciento. Hoy en día las importaciones de telas tienen un arancel máximo 10 por ciento, mientras que las confecciones de 30 por ciento (Euromonitor International 2017).

Actualmente el jugador más importante en el mercado formal de venta de ropa y calzado en México es la empresa española Inditex. No obstante, varias empresas mexicanas mantienen los primeros lugares de venta en este sector. Tal es el caso de las fábricas de Calzado Andrea, Flexi, Emyco, Price Shoes, Verochi. Por su parte, en la industria textil y del vestido se destacan empresas tales como: Kaltex, Yale de México y Grupo Zaga; entre otras. Todas ellas ubicadas dentro de las veinte principales empresas de ropa y zapatería en el país (ver Tabla 1).

TABLA 1

Veinte principales empresas de ropa y calzado en México
- Jerarquización con base en su participación en ventas de mercado-

1. INDITEX	11. YALE DE MÉXICO
2. ANDREA	12. VF CORP
3. FLEXI	13. VEROCHI
4. LEVI STRAUSS	14. COMERCIALIZADORA DE ACTUALIDAD
5. EMYCO	15. JULIO DE MÉXICO
6. KALTEX	16. GRUPO ZAGA
7. PRICE SHOES	17. HANESBRANDS
8. ADIDAS GROUP	18. CONFECCIONES ARKING
9. INDUSTRIAS CKLASS	19. DILTEX
10. NIKE	20. STEVE MADDEN

Fuente: Adaptado de Pallares & Saldaña, 2016 con base en Euromonitor Internacional (2016).

Si bien las marcas mexicanas tienen una fuerte presencia en el mercado de ventas del sector moda nacional, en mucho caso estas tienden a enfocarse a los estratos con mejor ingreso de la población. Los sectores económicos menos favorecidos no tienen acceso a este tipo de calzado y vestimenta. En México existen grandes tianguis alrededor de país donde la compra de ropa y calzado tiende a ser guiada por una decisión con base al precio, más que en función de la marca. Se estima que el mercado informal de ropa y calzado -integrado por tianguis, mercados ambulantes y piratería-, representa entre 50 y 60 por ciento de las ventas de la industria de la moda nacional (Pallares y Saldaña 2016).

En contraste a las proyecciones de crecimiento del sector moda dentro del mercado interno del país, producto del incremento de la demanda de los sectores más favorecido de la población mexicana, está el sector de la industria textil y de la confección; donde las empresas nacionales han enfrentados series retos en términos de competitividad internacional, durante las últimas dos décadas.

Desde la década de los 1980's, la industria textil y de la confección en México se ha caracterizado por un modelo de negocios basado en proveedores independientes, conocidos como maquiladoras. Hasta ahora este modelo se ha convertido en uno de los sectores más importantes de exportación y un factor de empleo en país. Más aún, a lo largo de más de cuatro décadas este tipo de industrias ha atraído fuertes inversionistas internacionales directos a diversos sectores de la economía nacional; tal es el caso de la industria automotriz – el sector con mejores resultados bajo este tipo de esquemas-.

En el caso del sector moda, concretamente la cadena hilo-textil y vestido, hasta hace más de una década el país había sido mayormente competitivo debido al bajo costo y proximidad al mercado de los Estados Unidos. Sin embargo, como se explica más adelante, los costos de mano de obra están aumentando y la proximidad con el mercado de Norteamérica, ya no es un factor determinante para conserva un lugar predominante en el ámbito internacional.



Como ya se ha mencionado, muchas de las marcas globales – y también nacionales- no posee fábricas propias; por tanto, parte de sus productos son manufacturados por diversas maquiladoras (formales e informales), las cuales se encuentran ubicadas en diversas partes del mundo. México - con más de 5,000 compañías establecidas formalmente en el país; - que además ocupan 13.2 por ciento de los trabajadores nacionales-, es uno de los principales destinos de este tipo de negocios; cuyo origen en el país data desde la década de los 1960´s (Padilla 2015, Villalpando 2004).

II. LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN MÉXICO

En México, hablar de maquiladoras implica el hecho de considerar esta industria como móvil de los acuerdos comerciales paralelos a la firma del Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN). A partir de entonces, el desarrollo de este tipo de industria está orientado a dar mayor impulso a la industria manufacturera de la zona comercial (Canadá, Estados Unidos de Norteamérica y nuestro país) (Villalpando 2004).

En términos generales- sino es que globales-, esta forma de industrialización se caracteriza por atraer inversión a partir de atractivos incentivos fiscales, y un modelo de negocio que se caracteriza por al menos tres aspectos fundamentales: a) la generación de divisas, b) la generación de empleo intensivo en mano de obra de baja calificación con salarios bajos; y c) la importación de materias primas y componentes para después de su ensamble o manufactura exportarlos; principalmente a Estados Unidos (Carrillo, Hualde y Quintero 2005, 30).

En el caso específico de México, ya que las maquiladoras se orientan casi completamente al mercado estadounidense, su estabilidad está condicionada fuertemente por los ciclos económicos de ese país. Además, sus vínculos productivos con empresas locales son prácticamente nulos (Villalpando 2004, Carrillo, Hualde y Quintero 2005).

Durante la segunda mitad de la década de los noventa hubo un crecimiento notable de la industria maquiladora de exportación en México (IME) - como consecuencia del TLCAN-. En el período 1993 – 2001, sus exportaciones registraron un crecimiento medio anual del 20.6 por ciento, por arriba del correspondiente a las exportaciones totales del país (más del 13 por ciento). No obstante, a partir del año 2002, el país ha perdido parte de su atractivo para la inversión extranjera; particularmente en el sector del vestido y la confección, cuya participación en el mercado mundial disminuyó en alrededor de 4 por ciento a menos de 1 por ciento (Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) 2011). Esto último, se explica principalmente por la competencia de países del sureste asiático como China, Bangladesh, y Vietnam, a través del aumento de sus exportaciones hacia Estados Unidos; mismas que inicialmente fueron sustentadas en la generación de procesos productivos basados en bajos costos laborales – calculados en hasta 12 veces menores a los generados en territorio nacional- (Villalpando 2004).

El rápido crecimiento de China, así como su mayor apertura comercial en el último cuarto de siglo, han llevado a este país a ser un protagonista clave en la economía global de principios del siglo XXI. En general, los productos de origen chino han incrementado de manera importante su presencia en el mercado estadounidense, desplazando en algunos casos mercancías provenientes de varios países de esta región. En el caso particular de México, destaca la cadena productiva hilo-textil-confección como una de las más afectados por la inserción de este país asiático al mercado global.

La cadena productiva hilo-textil-confección es un sector significativo para la economía mexicana, tanto en términos de generación de empleo como de exportaciones. En 2011, este sector económico logró exportar 4.6 millones de dólares, colocándose como el quinto proveedor a nivel mundial. Además, dicha industria ha llegado a generar más de 300 mil empleos formales directos y 300,000 informales al año; y a inicios de la presente década logró ser el tercer generador más importante del Producto Interno Bruto (PIB) (Cardenas Castro y Dussel 2007).



Como ya se ha mencionado, México ha sido desplazado por China y otros países asiáticos en la participación de las importaciones de la industria de la confección de Estados Unidos. Sin embargo, este incremento no sólo se explica por la oferta de productos a precios bajos. De hecho, en los últimos años, se muestra una tendencia al alza de los costos de mano obra en Asia, así como el aumento de la demanda interna de China; todo ello ha provocado una nivelación en los costos de producción dentro del sector moda a nivel mundial. Es por ello, que hoy en día, la competitividad de los países asiáticos se basa más en la integración de su cadena productiva, la implementación de avances tecnológicos, la capacitación y la productividad de su mano de obra (Cardenas Castro y Dussel 2007, García Castro 2003).

Derivado de lo anterior, es posible afirmar que la pérdida de competitividad de la industria textil y de la confección mexicana en el mercado global, se debe principalmente a razones inherentes al modelo de negocio que el país ha seguido durante los últimos tres decenios. Hoy en día, entre las principales características del sector moda están: su bajo grado de articulación interna (en general, las cadenas productivas del país solo consideran 10 por ciento por ciento de proveeduría nacional), la gran presencia de empresas maquiladoras, la implementación de escalas de producción inadecuadas en la fabricación de textiles, así como malas prácticas en cuanto a control de calidad y condiciones laborales precarias (Ibid.).

Como lo señalan Martínez de Ita, Sánchez Daza y Campos Ríos (2006, 277), ningún tipo de empresa, como aquellas vinculadas al sector de la moda, reflejan tantas contradicciones dentro de una misma cadena productiva. En ella conviven marcas internacionales - con amplios márgenes de beneficio-, y empresas maquiladoras cuyos procesos de producción se sustentan en bajos costos de mano de obra y que realizan bajo múltiples condiciones adversas: las comunidades donde se instalan tienden a ser pobres y en países en desarrollo con mercados laborales poco regulados. Muchos de estos negocios son talleres familiares bajo situaciones que favorecen el empleo de mujeres, niños, ancianos y discapacitados; quienes generalmente tiene jornadas de trabajo por arriba de lo establecido en la normatividad laboral y condiciones laborales inseguras, lo que inhiben el pleno ejercicio de los

derechos humanos laborales por parte de los trabajadores dentro de este sector.

III. SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS MUJERES EN MÉXICO

Los derechos humanos laborales (DHL) son aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad de los trabajadores. Estas no solo incluyen la libertad de asociación y el cumplimiento de la normatividad legal vigente en el país, sino también garantías sociales que posibilitan condiciones mínimas de vida y de trabajo cuando se depende de una ocupación asalariada para vivir (DeForest Abogados n.d). El Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) los define como las garantías que requiere un ciudadano para desarrollarse de manera integral y plena en la vida social como persona, como un ser dotado de sentido y racionalidad. De esta manera, los derechos laborales son: a) Inherentes, es decir inseparables de cada persona que depende de un trabajo para vivir; b) integrales, donde todos los derechos están relacionados entre sí; esto significa que, si uno de éstos es violado, los demás derechos laborales también se ven afectados; c) irrenunciables, ya que son parte del ser humano, lo que hace que no se pueda renunciar a ello, transferirlos o prestarlos, y mucho menos negarlos; y, d) exigibles durante todo el tiempo en que alguien dependa del trabajo para vivir o desarrollarse (Ibid.).

De acuerdo con la legislación mexicana, los derechos humanos laborales fundamentales deben ser tomados como base para el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador. Estos derechos se sintetizan en la siguiente tabla (Tabla 2):

**TABLA 2**

Derechos humanos laborales fundamentales

Derecho laboral	Implicaciones dentro del entorno laboral
1. El empleo estable	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener empleo sin discriminación alguna y ser capacitado para realizarlo. • Garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo; además de la posibilidad de elegir libremente y voluntariamente cualquier trabajo.
2. Salario suficiente ¹	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a una remuneración suficiente para satisfacer las condiciones mínimas que permitan llevar una vida digna al trabajador y su familia.
3. Condiciones satisfactorias de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende: i) Horario de trabajo de acuerdo con la ley (la duración máxima de la jornada laboral será de ocho horas); ii) descanso de un día por cada seis de trabajo; iii) ambiente laboral seguro y saludable; iv) indemnización por riesgo de trabajo; v) trato humano y respetuoso.
4. Libertad de asociación y acción sindical	<ul style="list-style-type: none"> • Significa: i) Posibilidad de asociarse o afiliarse a un sindicato o cualquier otra forma de organización laboral para la defensa de los propios intereses; ii) la facultad de elegir a sus representantes por medio del voto libre, universal y secreto; y, iii) la no intervención de autoridades o patrones en los asuntos sindicales.
5. Contratación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de que los trabajadores organizados en sindicato negocien con el patrón mayores y mejores prestaciones de las que establece la ley como mínimas. • Bilateralidad contractual; es decir, participación equitativa de las dos partes: sindicato y empresa.
6. Derecho a huelga	<ul style="list-style-type: none"> • Considera la suspensión de labores del centro de trabajo para presionar a la empresa, con el fin de conseguir mejores prestaciones de trabajo, obtener un reparto equitativo de ganancias; así como ejercer el derecho de contratación colectiva.
7. Derechos de género (para las mujeres)	<ul style="list-style-type: none"> • Con ellos se exige: i) Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ejercicio de todos los derechos; ii) equidad entre ambos, sin menoscabo de su empleo ni de sus derechos adquiridos; iii) el derecho a no ser hostigadas sexualmente; iv) derecho a que durante el embarazo no se les exija esfuerzos que pongan en riesgo su salud en relación a la gestación; v) derecho a que se les dé un periodo mínimo de seis semanas antes y seis semanas después del parto, o de tres semanas en el momento que lo permita su salud en relación con la gestación y cuando lo decida la trabajadora, con salario íntegro, conservando su empleo y derechos adquiridos y, iv) derecho a guardería gratuita para sus hijos.
8. Protección al trabajo de menores de edad	<ul style="list-style-type: none"> • Prohibición del trabajo para menores de 15 años ² • Los menores de 16 tendrán como jornada de trabajo máxima la de seis horas
9. Irrenunciabilidad de los derechos adquiridos	<ul style="list-style-type: none"> • Significa que: i) No se puede renunciar a ningún derecho adquirido; y, ii) que el gobierno y la empresa tienen la obligación de respetar siempre los derechos del trabajador.
10. Justicia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • El Estado debe garantizar, por los medios adecuados, que: cuando se viole un derecho laboral; los trabajadores puedan ser escuchados públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para que se determinen sus derechos y obligaciones de manera pronta, expedita y gratuita.

Fuente: Elaboración propia, con datos de DeForest Abogados n.d y OIT 2015.

De la tabla anterior (Tabla 2), se desprende la idea de que tanto los trabajadores como entidades públicas y privadas, deben vigilar que no se violen y se haga vigente la protección de sus derechos humanos laborales fundamentales. Todos ellos sustentados en los Artículos 1° y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes nacionales que de estos artículos se derive –Ley Federal del Trabajo (LFT)-, y en los acuerdos y convenios internacionales firmados por México, entre los que se destacan aquellos ratificados ante la OIT (2015).

Entre los derechos laborales previamente descritos en la Tabla 2 se destacan los derechos de las mujeres trabajadoras; de los cuales se destacan una dimensión de género explícitamente contenida en las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de maternidad en relación con la misma mujer y sus hijos (Kurczyn Villalobos 2002).

No obstante lo anterior, como ya se ha mencionado previamente, el proceso de expansión geográfica de las maquiladoras vinculadas al sector de la moda ha traído rasgos laborales específicos, donde - pese a la acentuación en la “desfeminización” del empleo en las últimas décadas, sobre todo en procesos donde se demanda mayor especialización productiva, - la fuerza de trabajo femenina sigue predominando en este sector; el cual tiende a ser caracterizados por un uso intensivo de mano de obra poco calificada que labora en condiciones adversas (que incluye la informalidad); y con diversas irregularidades respecto a las normas nacionales e internacionales (OIT 2014). Tales como baja remuneración - se calcula que en el sector maquila las mujeres tienden a recibir 90 por ciento menos del salario comparado a un hombre que realizar el mismo trabajo-. A lo anterior, se suman las extenuantes jornadas de trabajo que rebasan más de 48 horas de trabajo a la semana (frecuentemente sin remuneración por horas extras); además de la falta de acceso a esquemas de seguridad social (Minian, Martínez y Ibáñez 2017).

¹ Por salario suficiente se debe entender el “salario digno” definido por la OIT como el necesario para cubrir el costo de vida del trabajador y los miembros de su familia. Además, deber estar relacionado con el nivel general de los salarios que se pagan y estándares de vida adecuados; lo cual también incluye el pago regular y la compensación por pago de horas extra. Sobre este último punto, se destacar que México no ha ratificado el 47 sobre “las cuarenta horas” a la semana y compensación por tiempo extra (OIT 2015).

² Recientemente México fijó este límite de edad, en atención a la ratificación del Convenio No. 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que establece que la edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar (OIT 2015)



De la misma manera, las trabajadoras se enfrentan a la aplicación de un marco legal con ausencia de perspectiva de género; por lo que en su entorno laboral cotidiano se les presta poca atención a temas específicos inherentes a su condición de mujer, como los derechos reproductivos. Todavía es frecuente el requisito del certificado de no gravidez antes de firmar un contrato; o bien los despidos o renuncias obligadas en caso de embarazo (Kurczyn Villalobos 2002). Todo lo anterior, sin mencionar de evidencias casos de la violencia, hostigamiento sexual y limitadas oportunidades de ascensos o mejoras salariales, que cotidianamente enfrentan las mujeres en su entorno laboral.

De hecho, México es uno de los pocos países de la región que no ha firmado los convenios de la OIT: sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (No. 156); y, sobre la protección de la maternidad (No. 183). Eso significa que en este país no es un agravante legal omitir la recomendación de dicho organismo internacional sobre el otorgamiento de 14 semanas de maternidad (actualmente la legislación establece el máximo de 12 semanas; ver Tabla 2); así como exentar a las mujeres embarazadas o en lactancia de obligaciones que pongan en riesgo su salud (OIT s.f.). Esto sugiere que cuando se otorgan este tipo de beneficios, estos se toman como una “prestación laboral” y no como un derecho laboral fundamental. Además, se debe enfatizar, que el otorgamiento de los derechos laborales fundamentales solo atiende a los trabajadores formales; el resto –“los informales”- carece del ejercicio pleno de ellos.

En este sentido se puede afirmar que en el caso de la industria de la confección en México; independientemente de la existencia de un marco legal que tienda a proteger los derechos humanos laborales de las mujeres trabajadoras, en la práctica diversos actores como empresa, gobierno y sindicatos han contribuido al desarrollo de estrategias que permiten evadir la regulación gubernamental en este rubro.

Lo anterior se ha visto acentuado por los procesos de flexibilización laboral, como estrategia de competitividad, reforzada por la nueva reforma laboral aprobada en noviembre del 2012 y los cambios a la LFT. Hoy en día el empleo en México, no solo en el sector moda, tiende a caracterizarse por su temporalidad, lo que aumenta la incertidumbre laboral; así como la legalización de la subcontratación (*outsourcing*), la

cual representa para las empresas una forma de evadir responsabilidades en cuanto a derechos laborales (Recio 1997).³

Aunque no se cuenta con cifras específicas sobre el uso actual de esquemas de subcontratación dentro de sector de la confección, algunos datos publicados por agencias de contratación relevan que, en años previos a la aprobación de Reforma Laboral, 2.7 millones de trabajadores(as) fueron contratos a través de agencias de empleo; lo que llegó a representar el 10 por ciento de la fuerza de trabajo del país (Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) 2011).

Por su parte, la relación corporativista del Estado con la mayoría de los sindicatos dificulta el entorno para que los trabajadores puedan decidir asociarse en libertad. En el caso particular de la industria del vestido y confección, donde predominan la micro y pequeña industria⁴, la atomización del tamaño de las empresas dentro de esta industria impide la sindicalización; no solo por los límites de la legislación laboral vigente que establece un mínimo de 20 trabajadores para organizar sindicatos; sino también porque su reducido tamaño dificulta más la organización de los trabajadores – en términos de autonomía e independencia-; en comparación con las grandes empresas (Zapata 2005). Además, los trabajadores de las microempresas y los trabajadores por cuenta propia poseen condiciones de trabajo y niveles salariales que no se rigen por la contratación colectiva; como es el caso de la -ya mencionada- subcontratación de servicios.

³ La figura del outsourcing está regulada en los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo. Aunado a ello, ante la trascendencia que ha adquirido la subcontratación en el mundo, la OIT emitió la “Recomendación número 198”; adoptada el 15 de junio de 2006. Tal Recomendación destaca “...las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo cuando no resultan claros los derechos y obligaciones respectivos de las partes interesadas, cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo, o cuando hay insuficiencia o limitaciones en la legislación, en su interpretación o en su aplicación. Además, se argumenta que “... hay situaciones en las cuales los acuerdos contractuales pueden tener como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho”. (García Flores, y otros Mimeo) Esto cobra relevancia en sectores productivos como es el de la moda, donde hay evidencia que sugieren que procesos de tercerización se llevan a cabo a través de la domiciliación de una parte de la producción. Aquí, el trabajo se realiza en los hogares y por tanto es difícil constatar el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras.

⁴ Según datos del INEGI (2009) del total de empresas ubicadas dentro de la industria del vestido el 94.7% son micro empresa.



A lo anterior, se suma la práctica extendida de los “contratos de protección”; mismos que son descritos por Bouzas y Gaitán (2001, 52) como: aquel acuerdo que firma un empleador con un sindicato; o, mejor dicho, con una persona que detenta un registro sindical y quien le garantiza que podrá trabajar sin oposición sindical - ni reclamo de los trabajadores-, a cambio de remunerar al ‘sindicato’; quien le ofrece estos servicios a contra entrega del pago de las cuotas sindicales, cuando menos. Dicho mecanismo tiende a inhibir la libertad de asociación en el mercado laboral mexicano. Se estima que entre el 80 y 90 por ciento de los convenios colectivos de trabajo celebrados en México se llevan a cabo bajo este supuesto de “protección” (Bouzas y Hernández 2007) .

Los argumentos hasta ahora planteados conducen a reforzar la idea de que mientras las firmas internacionales de moda y las grandes cadenas de distribución atraen a su clientela con la actualización constante de sus diseños y los bajos precios de sus productos; obreras pobres que laboran en países desarrollo, como es el caso de México, viven rodeadas de prendas que confeccionan durante más de 12 horas diarias, a cambio de salarios que apenas cubren sus necesidades más básicas (Comercio con justicia; Intermón OXFAM 2004).

Con base en ello se puede afirmar que, si en algún momento se visualizó a la globalización como un gran motor de desarrollo que proporcionaría fuentes de empleo decentes y formales para ayudar a salir de la pobreza a millones de mujeres; mejorando su salud, asegurando el futuro de sus familias y dándoles la parte que les corresponde de los beneficios del comercio global. Este momento aún no ha llegado.

En concordancia a lo expresado por OXFAM (Ibid., 4), se revela el hecho de que, dentro del mundo de la moda, “la precariedad laboral tiene rostro de mujer. La presión que las cadenas de moda ejercen sobre sus proveedores para producir ropa de calidad a menor precio y más rápido,

se desplaza inevitablemente a los trabajadores –en su mayoría mujeres– en forma de largas jornadas laborales, mal pagadas y sin derechos”.

Por otra parte, como se detalla en el siguiente apartado, los esfuerzos empresariales orientados a la atención de los derechos humanos laborales de las mujeres que trabajan dentro de la industria textil y de la confección, aún son limitados.

IV. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) CON RELACIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE ESTA INDUSTRIA

Como ya sea menciona anteriormente, el sector moda es una industria cuyo valor económico asciende a varios miles de millones de dólares. Sin embargo, como la mayoría de otras industrias globales, tiene su lado oscuro. Por una parte, se le atribuyen efectos indirectos en trastornos alimenticios en población joven; así como la contaminación y agotamiento de los recursos hídricos (Corner 2014); y por la otra, también se destaca la “explotación” de trabajadores económicamente vulnerables; la mayoría de ellos mujeres que viven en condición de pobreza y se emplean bajo condiciones de trabajo que violenta continuamente sus derechos humanos laborales fundamentales.

En últimas décadas, las empresas que manejan marcas internaciones de ropa, calzado y accesorios (o bisutería), han tratado de resolver este tipo de temas a través de la creación de áreas Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que opera dentro de las mismas; las cuales se encarga de la creación e implementación de “Código de Conducta” y – más recientemente- de las memorias de sustentabilidad.



El “Código de Conducta” es un documento redactado voluntariamente por la empresa en la cual ella exponen una serie de principios que se compromete a cumplir de forma unilateral. En el caso de las memorias de sustentabilidad, estas constituyen un informe de análisis de materialidad en el cual se evalúan los temas de RCS más relevantes y significativos para la organización, en términos de impacto: social, medioambiental y económico (Expoknews 2013).⁵

A nivel internacional, solamente se conocen los “Códigos de Conducta” y las memorias de sustentabilidad publicados por conocidas marcas de ropa y accesorios; entre las que se destaca: *Cortefiel, Springfield, Pedro del Hierro, Women’secret, Milano y Douglas* (Grupo Cortefiel, España)⁶; *Zara, Kiddy’s Clase, Pull & Bear, Massimo Dutti, Breshka, Stradivarius, Oysho, Zara Home y Uterqüe* (Grupo INDITEX, España)⁷; *Levi’s y Dockers* (Levi’s Strauss, Co. EE.UU)⁸; *Banana Republic, Gap; Old Navy* (GAP Inc., EE.UU)⁹; en la industria del calzado *Adidas y Reebok* (Grupo Adidas, Alemania)¹⁰; entre otros.

En varios casos la elaboración de “Código de Conducta”, se encuentra relacionada con los Acuerdos Marco Internacionales (Global Framework Agreement- GFM-; por sus siglas en inglés); a los también se denomina códigos de conducta bilaterales, celebrados entre empresas multinacionales y sindicatos internacionales. El principal objetivo de

⁵ Como más adelante se detalla, de entre las posibilidades marcos conceptuales para la redacción de este tipo de informes, se destaca el de Global Reporting Initiative (GRI). Se calcula que actualmente el 82 por ciento de las 250 compañías más grandes del mundo elaboran sus memorias de sustentabilidad bajo los estándares de GRI. Para más información ir a: <https://www.globalreporting.org/information/news-and-press-center/press-resources/Pages/default.aspx> (último acceso: 29 de junio, 2017).

⁶ <http://www.grupocortefiel.com/es/responsabilidad-corporativa#> último acceso: 29 de junio, 2017).

⁷ http://static.inditex.com/annual_report_2015/ último acceso: 27 de junio, 2017).

⁸ <http://www.levistrauss.com/sustainability/> último acceso: 29 de junio, 2017).

⁹ <http://www.gapinc sustainability.com/> último acceso: 26 de junio, 2017).

¹⁰ <https://www.adidas-group.com/en/sustainability/managing-sustainability/general-approach/> último acceso: 29 de junio, 2017).

estos acuerdos es generar mecanismos que permitan el cumplimiento de estándares internacionales de trabajo en todas las plantas productivas que esa empresa posea en el mundo, y muchas veces también en las empresas sub-contratistas y tercerizadas. Dentro del ámbito de la moda, sobresalen los acuerdos firmados por INDITEX (IndustriALL 2014) y H&M (IndustriALL 2016).

Como anteriormente se indica, el código debe estar sustentado en estándares laborales internacionales, que incluye: La declaración universal de derechos humanos; la agenda de trabajo decente establecida por la OIT; la convención de las naciones unidas para los derechos de los niños; los lineamientos de la OCDE para empresas internacionales, la declaración tripartita de los principios de concernientes a la empresas multinacionales, los principios del pacto global de las naciones unidas y los nuevos principios guía sobre empresa y derechos humanos.¹¹

Derivado de lo anterior, en materia de derechos humanos laborales, la mayoría los documentos y acuerdos voluntarios generados por las áreas de RSC de las empresas – incluye tanto los códigos como las memorias de sustentabilidad- tienen como base el cumplimiento de los siguientes compromisos: i) abolición del trabajo infantil, forzado, y el que se lleva a cabo en las cárceles; ii) estándares apropiados de higiene, salud y seguridad en el entorno laboral; iii) así como el respecto a las leyes de los país donde producen (Comunicación Comunitaria (COMUN) 2009).

¹¹ Para mayor información, ir a:

<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124924/lang-es/index.htm

<http://www.pactomundial.org/2015/02/10-principios-del-pacto-mundial/>

(último acceso: 29 de junio, 2017).



No obstante, la adopción de este tipo de acuerdos no ha estado exenta de críticas; una de ellas es la unilateralidad del monitorio sobre su cumplimiento a lo largo de toda la cadena de suministro. La OIT señala que, al ser voluntarios, hace falta establecer sistemas independientes de monitoreo para asegurar el cumplimiento de los códigos de RSE y mejores condiciones de trabajo. En este sentido, algunas empresas han recurrido a la contratación de servicios con evaluadores independientes para validar el cumplimiento de normas y estándares laborales. Tal es el caso de la LRQA (Lloyd Register)¹² y SGS (*Société Générale des Surveillances*)¹³; ambos son líderes mundiales en servicios de evaluación, certificación y capacitación; particularmente en la norma SA 8000; el cual es un instrumento diseñado con base en las convenciones internacionales de derechos humanos y orientado a mejorar las condiciones de trabajo (Social Accountability International (SAI) 2014).

Pese a lo anterior, frecuentemente el alto costo de implementación de ese tipo de instrumentos de evaluación independiente constituye una limitante para las empresas, principalmente para MiPYMes (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas) (Reyno Momberg 2006).

Por otro lado, pese a la firma de los GFA -anteriormente explicados-, otro “agujero negro” en la implementación de los “Códigos de Conducta” radica en la verificación y carencia de acciones correctoras hacia las empresas participantes en la cadena de valor. Por una parte, todavía es difícil aplicar sanciones a los proveedores que incurren en el incumplimiento de acuerdos celebrados en el marco de este tipo de códigos. Este tipo de acciones incluye el cese de relaciones comerciales en caso de violación a principios de derecho humanos laborales (Comercio con justicia; Intermón OXFAM 2004, 7).

¹² <http://www.lrqamexico.com/> (último acceso: 30 de junio, 2017).

¹³ <http://www.sgs.mx/es-ES/Sustainability/Social-Sustainability/Audit-Certification-and-Verification/SA-8000-Certification-Social-Accountability.aspx> (último acceso: 30 de junio, 2017).

Sin embargo, varias empresas que tienen cadenas de productores a nivel global todavía no han adaptado un código de conducta para red de proveedores. Para el caso de México, si bien la mayoría estas empresas tienen publicados sus “Códigos de Conducta” en línea, sólo existe la versión en inglés; lo que dificulta la difusión y conocimiento por parte de los trabajadores que laboran en fábricas que manufacturan a marcas internacionales (Maquila Solidarity 2016).

De la misma manera, varias marcas de la confección de ropa que producen en México participan en la Asociación Trabajo Justo (*Fair Labor Association*; FLA – por sus siglas en inglés-) ¹⁴, por lo que deben alienar sus propios “Códigos de Conducta” con los estándares establecidos en el “Código de la FLA” (2011). Este código establece el principio de “Trazabilidad de la Producción”; donde los proveedores se comprometen a no derivar en terceros, sin previa autorización por escrito de la marca, parte del proceso productivo que forme parte de la relación comercial entre ambos; aquellos que lo hagan, serán responsables del cumplimiento del código por parte dichos terceros y sus trabajadores (esto incluye los trabajadores a domicilio que forme parte de la cadena de producción) (Ibid.).

Por lo anterior, se determina que las empresas tienen que publicar la lista de fábricas proveedores. Sin embargo, conforme a la información proporcionada por *Maquila Solidarity Network* (2016) varias de estas aún no han hecho público estos datos.

¹⁴ <http://www.fairlabor.org/es/affiliates/participating-companies> (último acceso: 29 de junio, 2017).



Igualmente, el proceso de globalización se ha completado casi al 100 por ciento en las grandes empresas multinacionales; y este - a su vez -, se ha caracterizado por un fenómeno de movilidad geográfica de los procesos productivos, conocido como “deslocalización industrial”¹⁵. Derivado de este fenómeno, las grandes firmas del sector moda han trasladado parte del proceso más intensivo en capital humano (el corte, confección y acabado de prenda), a lugares cuyos costos laborales son bajos y los marcos legislativos más laxos; o bien, las instituciones gubernamentales encargadas de aplicarlo no incentivan hacerlo (Ibid.).

Por ejemplo, se estima que la red de proveedores de INDITEX asciende en alrededor de 1,625 fabricantes; de las cuales la mayoría tiene más de una sub-contratante o terciario; por lo que se calcula que las prendas vendidas por este emporio de la moda provienen de más de 5,382 factorías repartidas en diversas áreas geográficas con diferentes marcos regulatorios (El Español 2016)¹⁶. Algo similar ocurre con el resto de las marcas que compiten en el mercado de la moda.

Aún más, Inditex - de acuerdo con los datos presentados en su memoria de sustentabilidad correspondiente al ejercicio 2014 (concluido el 31 de enero de 2015), esta empresa califica como proveedores a aquellos que fabrican más de 20,000 unidades de ropa, calzado o complementos; por lo que reconoce que aproximadamente 0.5 por ciento de la producción que vende con sus etiquetas procede de proveedores que le fabrican menos de 20,000 unidades (Ibid.).

De esta manera, se puede establecer que el nivel de “pulverización” de la red de proveedores dentro de este sector ha limitado la implementación y monitoreo de los “Códigos de Conducta” a lo largo de la cadena de producción. Esto ha traído consecuencias “éticas”

¹⁵ La Real Academia Española (RAE) define deslocalizar como la acción de “trasladar una producción industrial de una región a otra o de un país a otro, normalmente buscando menores costes empresariales” (Real Academia Española 2014).

¹⁶ El 55 por ciento de las prendas de Inditex se fabrican en España, Portugal y Marruecos; a través de lo que INDITEX denomina “proveedores de proximidad”. Pero donde tiene más trabajadores ‘subcontratados’ es en Bangladesh y China (Ibid.).

importantes en temas ambientales y laborales alrededor del mundo.

También, el dinamismo y la acentuada competencia entre las grandes marcas internacionales, trae consigo una fuerte presión sobre los proveedores; quienes - ante la incertidumbre de ser desplazado del mercado- buscan reducir costos y tiempo de entrega (muchas veces limitados a cinco días) (Comercio con justicia; Intermón OXFAM 2004), por medio de la flexibilización de sus procesos de producción. Dicha flexibilización se sustenta en sistemas de inventarios conocido como *Just in Time (JIT)*.

Por una parte, los sistemas *JIT* reducen los costos de almacenamiento del producto terminado y evita la sobreproducción de mercancías. Además, favorece el dinamismo en la creación de nuevos diseños por parte de las marcas; así como la innovación continua en la tecnología orientada a eficiente los procesos productivos. No obstante, lo anterior se traduce en una pérdida de acceso al ejercicio pleno de los derechos humanos laborales de los trabajadores: mayor incertidumbre laboral (por la prominencia de los contratos temporales sobre los permanentes, con la consecuente pérdida de derechos sindicales)¹⁷; salario insuficiente para cubrir todas sus necesidades básicas; largas y extenuantes jornadas con pocos periodos de descanso; además de condiciones adversas de seguridad, salud e higiene laboral (OIT 2014).

Finalmente, otras de las críticas recibidas hacia los instrumentos generados por las áreas de RSC es que no dan atención suficiente a las necesidades laborales específicas de las mujeres (Franck 2008). Hoy en día, la inclusión de los temas de género – al igual que lo concerniente a lo laboral- en la agenda de la RSC ha tenido un avance más lento que las cuestiones ambientales y de atención comunitaria.

¹⁷ La tasa de sindicalización es reconocida como indicador relacionado con la precariedad laboral. Economistas como Mankiw (2000); Stiglitz (1993); Samuelson y Nordhaus (1992), entre otros; sostienen que existe una relación positiva entre la presencia de los sindicatos y las condiciones laborales de los trabajadores. Pese a ello, se estima que, en mercado laboral mexicano, solamente alrededor del 13.6 por ciento de los trabajadores subordinados remunerados pertenecen a un sindicato (Rubio Campos 2017, 49-52). Adicionalmente, tanto los “Códigos de Conducta” como los indicadores de gestión de las “Memorias de Sustentabilidad” reconocen los derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, establecidos en las Convenios No. 87 y 98 de la OIT, respectivamente. No obstante, en el Estado Mexicano, solo ha ratificado el primero de ellos (OIT 2015).



Una de las razones, según explica Aragón Sánchez (2016), es que los temas de responsabilidad social surgen dentro del contexto de los países desarrollados, donde la presencia de los sindicatos ha sido relevante. En ese sentido, los trabajadores disponen de cauces para expresar sus intereses y demandas. Sin embargo, en las últimas décadas, la tasa de sindicalización ha caído en casi todos los países por lo que recientemente la agenda sobre diversidad y los derechos en el trabajo ha cobrado mayor relevancia.

Igualmente, en años recientes, la inclusión de los temas de diversidad y género, han cobrado fuerza dentro del ámbito global. Diversos organismos internacionales la incluyen como parte central de su agenda para el desarrollo. De hecho, los lineamientos de GRI (2017) para la generación de “memorias de sustentabilidad”; así como la Norma SA800 (2014), incorporan la igualdad de género en los apartados relacionados con la gestión interna de las organizaciones. No obstante, el problema es que ninguno de estos instrumentos dispone de indicadores específicos que permitan realizar una medición más concreta y ajustada sobre esta cuestión.

Por otra parte, hasta donde se tiene conocimiento, solamente el modelo “Gender Equity Model”, elaborado por el Banco Mundial (2010); así como los principios del “Código Global” “Calvert Women’s” (Calvert 2017); han generado lineamientos específicos para promover la equidad de género en empresas, y donde se tratan aspectos relacionados con la selección y contratación, desarrollo de carrera, conciliación de la vida familiar y laboral, igualdad salarial y prevención del acoso sexual.

No obstante, es importante enfatizar que a la fecha no existe alguna evidencia empírica que indique que el incremento en el número de empresas y organizaciones que implementan acciones de RSC, influye de forma directa en el aumento de diversidad y equidad de género al interior de estas. Por ello se puede afirmar que, las entidades con mejores resultados en este tema son aquellas que están obligadas por la legislación vigente de los países donde operan, a cumplir con ciertos requisitos que colocan esta agenda como prioridad en la gestión de capital humano.

Derivado de lo anterior, cobra relevancia definir – de forma más concreta, que son las buenas prácticas de RSC en materia de derechos humanos para las mujeres insertas en el mercado laboral; y, con base ello, proponer una metodología que permita indagar sobre experiencia exitosas, que, en este rubro, han sido implementadas por las empresas vinculadas al sector moda en México.

U. “BUENAS PRÁCTICAS” EN MATERIA DE DERECHO HUMANOS LABORALES: PROPUESTA METODOLÓGICA PARA SU RECOPIACIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y DIFUSIÓN ENTRE GRUPOS DE INTERÉS DEL SECTOR MODA EN MÉXICO

a) Definición conceptual de buenas prácticas:

La noción de buenas prácticas laborales es un concepto amplio que se usa como sinónimo de experiencias exitosas en el mundo del trabajo y responde a una necesidad creciente por buscar “mecanismos” y “formas de interacción” que han servido para dar acceso a los trabajadores al ejercicio pleno de sus derechos humanos laborales fundamentales; y, como resultado se ha logrado mejorar el ambiente laboral e incrementado la productividad de las empresas (Rueda-Catry y Vega Ruiz 2005).

Tal y como es definida por OIT, una “buena práctica” puede ser calificada como exitosa, cuando: garantiza el bienestar de los trabajadores y el progreso de las empresas; mejora el nivel de relaciones internas a través de una interacción adecuada entre trabajadores y empresa, lo que facilita el incremento de la productividad y el salario. Asimismo, permite el desarrollo de una cultura de concertación, puesta en marcha por acuerdo ambas partes. Es decir, son “prácticas” que tiene como fin último la generación de espacios laborales donde se asegura el trabajo decente (Carrasco Oñate 2015, 10, Ibid.).

El marco de referencia, en el que se sustentan el diseño e implementación de buenas prácticas en materia de derechos humanos laborales (o “Buenas Prácticas Laborales” (BPL), toma como base los estándares y exigencias de organismos internacionales expresados en: i) los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact)¹⁸.

¹⁸ El Pacto Mundial es un instrumento de la ONU que surge como iniciativa para “dar una cara humana al mercado global”. Funciona como una red donde participan empresas, gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, ONG, redes de instituciones académicas y otras organizaciones que promueven la Responsabilidad Social Empresarial.



Para el caso específico de las mujeres trabajadoras, aquellas normas laborales que dan atención al “Principio 6” que establece: “Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”¹⁹; ii) el concepto de empresa sostenible que propone la OIT²⁰; y, iii) las líneas directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre promoción de la salud en el trabajo, mediante la implementación de ambientes laborales saludables.²¹ A este marco de referencia, se suman la observancia y cumplimiento de las leyes y normas legales en materia laboral que estén vigentes dentro del entorno nacional (Sección II de este documento).

En ese mismo sentido, los lineamientos de la OCDE para empresas internaciones y la declaración tripartita de principios concernientes a las empresas multinacionales, emitido por la OIT²²; constituyen una guía para la aplicación de “buenas prácticas en materia laboral” (BPL). La política general de ambos documentos plantea que las empresas deben acatar las leyes nacionales y respetar las normas internacionales, contribuyendo así al cumplimiento de los principios y derechos laborales fundamentales, realizando consultas con los gobiernos y organizaciones de trabajadores y tomando en cuenta las prioridades nacionales de desarrollo (Carrasco Oñate 2015).

Por otra parte, la Responsabilidad Social ha manifestado su preocupación e interés en que las empresas aborden de una manera congruente los temas de impacto ambiental, desarrollo comunitario y las BPL; entre otros aspectos. Bajo esta perspectiva, la RSC plantea la integración voluntaria de las empresas a “preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y las relaciones con sus interlocutores”. En este sentido, “[s]e puede afirmar que ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo ‘más’ en el capital humano, el entorno y las relaciones con

los interlocutores” (Ibid. 11, Baltera y Díaz 2005).

La RSC toma en cuenta los marcos y acuerdos emitidos por los organismos internacionales, previamente señalados. Y con base en ellos, ha generado diversos instrumentos orientados a la implementación de normas que contribuyan a la instrumentación y evaluación de BPL. En siguiente tabla se destacan las tres más importantes para el sector moda (ver Tabla 3):

TABLA 3:

Lineamientos RSC relevantes para la valoración de BPL en el Sector Moda

	<p>Social Accountability Internacional – SA8000. Estándar mundial que certifica las condiciones laborales en cualquier industria, enfocadas en el respeto de los Derechos Humanos de los trabajadores.</p>
	<p>Esta norma proporciona una orientación – no certificable- a todo tipo de organizaciones sobre: conceptos, términos y definiciones relacionados con BPL; así como antecedentes, tendencias y características de la RS dentro del entorno laboral.</p>
	<p>Es una “Guía para la elaboración de un informe de sostenibilidad”. Su principal objetivo es mejorar la calidad, rigor y utilidad de las memorias de sustentabilidad elaboradas por las empresas. Se basa fundamentalmente en la implementación del marco conceptual de la RS basado en el triple balance (triple bottom line), económico, social y medioambiental. EL Reporte “GRI”, al igual que la norma SA-800, también es certificable.²³</p>

Fuente: Adaptado de Cámara de la Cadena Algodón, Fibras, Textil y Confecciones; Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI (2012, 31)

²³ En documento publicado por la Cámara de la Cadena Algodón, Fibras, Textil y Confecciones; Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI (2012, 31) Se menciona un “Suplemento Sectorial del Global Reporting Initiative para Ropa y Calzado – Piloto”; el cual complementa los lineamientos generales del reporte global, con lineamientos específicos para el sector moda. Sin embargo, no ha sido posible ubicar fuente original.

¹⁹ <http://www.pactomundial.org/2015/04/principio-6/> (último acceso: 02 de junio, 2017).

²⁰ <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-vi.pdf> (último acceso: 02 de julio, 2017).

²¹ http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

²² Documentos previamente citados (ver pie no.9).



Es importante aclarar que existen otros lineamientos de sostenibilidad relevantes para el sector. Tal es el caso de: Oeko - Tex Standard 1000 (Sistema de certificación de producción amigable con el medio ambiente en la industria textil y de confecciones); GOTS (Define los requerimientos para asegurar el estatus orgánico de productos textiles, desde el cultivo de materia prima hasta la manufactura amigable con el medio ambiente y con los principios de responsabilidad social); Blue Sign (Estándar independiente para la industria textil que tiene en cuenta todo el proceso productivo, minimizando los impactos en el medio ambiente y protegiendo la salud de los consumidores. También busca ayudar a disminuir los costos de producción y aumentar la competitividad e innovación de las empresas); y Higg Index (Índice creado por la Coalición de Ropa Sostenible para medir el desempeño ambiental y social de las confecciones y el calzado) (Ibid.).

Sin embargo, ninguno de lineamientos descritos en el párrafo anterior, centra su atención en el tema de las buenas prácticas laborales.

Aunado a todo lo anterior, se debe hacer énfasis – una vez más-, en que las buenas prácticas laborales deben considerar los lineamientos establecidos por el modelo “Gender Equity Model” (2010); así como los principios del “Código Calvert” (2017); los cuales establecen estrategias orientadas a promover la equidad de género en empresas, y donde se tratan temas relacionados: con la selección y contratación de personal, desarrollo de carrera, conciliación de la vida familiar y laboral, igualdad salarial y prevención del acoso sexual.

b) Áreas para el desarrollo e implementación de buenas prácticas en materia de derechos humanos laborales:

El conjunto de modelos, directrices y normas descritas en el apartado anterior –y cuya función es orientar la aplicación de las BPL– tienen en común la búsqueda de la modernización de la gestión empresarial sobre la base del aumento de los estándares laborales, a fin de alcanzar un mejor rendimiento y de responder a la necesidad de satisfacer la demanda creciente de los trabajadores por alcanzar un mayor bienestar y calidad de vida.²⁴ En este sentido, la implementación de este tipo de buenas prácticas implica la atención a seis temas de gestión interna: 1) Empleo y relaciones laborales, 2) condiciones de trabajo 3) protección social, 4) diálogo social y consulta tripartita, 5) salud y seguridad y gestión del clima laboral, 6) conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo. Adicionalmente, se deben desarrollar indicadores de gestión y seguimiento para cada rubro. Todo lo anterior, bajo una perspectiva de género que destaque de manera importante la situación de las mujeres dentro de su entorno laboral.

²⁴ En una versión más amplia de la implementación de buenas prácticas, también se atienden los temas de demanda social y ambiental.

En consecuencia, se deben generar indicadores específicos de gestión de cada uno de los cinco temas previamente enunciados:

1) Empleo y relaciones laborales: incluye la implementación y seguimientos de políticas y prácticas de la organización en materia de reclutamiento, tipo de contrato, promoción, áreas de atención a quejas y reclamaciones de toda la persona, traslado de trabajadores (de ser el caso), formación, salud, seguridad e higiene industrial, jornada de trabajo, remuneración, negociación colectiva, diálogo social y consultas tripartitas. En términos generales, las organizaciones socialmente responsables deben tener prácticas laborales que respondan a los lineamientos emitidos por la OIT relativos al trabajo decente.²⁵

De lo anterior se desprende el rubro de “prácticas justas de operación”, las cuales están relacionadas con una conducta ética de la organización en su vínculo con proveedores, socios, contratistas, clientes, competidores, etc. Incluye prácticas y adhesión a normas éticas, como los “Códigos de Conducta” en todos los ámbitos de su acción.

2) Condiciones de trabajo: El conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno, determinando la salud del trabajador(a) en función de tres variables: física, psicológica y social. Las condiciones laborales deben atender tres rubros, como lo ilustra el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia con base en: Ambientes Laborales y Buenas Prácticas (Ministerio de Relaciones Internacionales de Chile 2005).

²⁵ <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf> (último acceso: 05 de julio, 2017).



3) *Protección social*: Se refiere a la proporción de trabajadores y trabajadoras que tienen a derechos mínimos de seguridad social, como son: la asistencia médica, las prestaciones monetarias de enfermedad (cobertura de riesgos y atención médica), esquemas de retiro, cobertura a familiares; y en caso de las mujeres permisos de maternidad conforme a lo establecido a la ley (incluye derecho a guardería gratuita).

4) *Dialogo social y consulta tripartita*: Se centra en el acopio y actualización de datos laborales referentes a actividades sindicales: densidad sindical (v.gr. número de trabajadores sindicalizados respecto al total de la empresa); y, otros temas referentes al ámbito de la negociación colectiva de los trabajadores con la empresa; y a su vez con otras organizaciones tales como: gobierno, cámaras industriales y representaciones sindicales.

La generación de datos -y su proceso de análisis- debe estar orientada a proporcionar información que permita evaluar la situación imperante en materia de ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva de la empresa con respecto al sector de la moda y el resto de país.

Bajo una perspectiva de género, como lo establece la OIT en el dialogo social y consulta tripartita: “su eficacia depende de la medida en que todos los segmentos de la sociedad pueden hacer oír su voz”²⁶. Por tanto, se debe explorar no solo los espacios de dialogo y consulta tripartita en los que participa la empresa; además se debe determinar el número y el papel que desempeñan las mujeres en este tipo de estructuras.

5) *Salud y seguridad y gestión del clima laboral*: Incluye estrategias de prevención y promoción en estos tres ámbitos.

Salud y seguridad en el trabajo: Además de las medidas establecidas por la ley para prevenir y controlar los peligros y riesgos conocidos, tales como los relacionados con sustancias peligrosas, máquinas y herramientas y operaciones manuales; la empresa debe desarrollar y

aplicar nuevas estrategias y soluciones para los problemas que vayan surgiendo, entre ellos los riesgos biológicos, riesgos psicosociales y los trastornos del aparato locomotor, derivados de los quehaceres físico y mentales específicos de la industria textil y de la confección.

En este punto en específico es relevante destacar que, “la OIT ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los instrumentos de la OIT tratan directa o indirectamente de cuestiones relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo”²⁷.

Gestión del clima laboral: Indicadores, objetivos, metas y/o estándares de gestión interna de la empresa asociados a los resultados de la evaluación sistemática del clima laboral; así como la implementación de planes derivados de dichos resultados. También incluye la prevención del acoso laboral y acoso sexual.

En este último punto, las políticas de la empresa deben reconocer la multicausalidad del fenómeno, dónde el foco no es sólo el individuo -también la organización y su estructura-. Asimismo, constituye una importante fuente de discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo para las mujeres y otras minorías. Al final, también afecta la eficiencia y la eficacia de la organización. Igualmente, las políticas e indicadores en este tema deben hacer una clara distinción entre maltrato y acoso laboral (Cuadro 1).

CUADRO 1: Distinción entre Maltrato Laboral v/s Acoso Laboral

MALTRATO LABORAL

- Conducta es selectiva.
- Acción silenciosa.
- Su objetivo es desgastar a la/s víctima/s.
- Hostigamiento reiterado.
- Afecta la dignidad de las personas

ACOSO LABORAL

- Conducta es generalizada.
- Acción evidente.
- No existe un objetivo común.
- Agresión esporádica.
- Afecta la dignidad de las personas.

Fuente: Ibid

²⁶ <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sdg.htm> (último acceso: 25 de junio, 2017).

²⁷ <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sdg.htm> (último acceso: 25 de junio, 2017).



Del cuadro anterior (Cuadro 1), se desprende la necesidad de que la empresa implemente acciones de prevención que permitan: identificar actores relevantes; disponer de instrumentos para la investigación y sanción en caso de falta; asistencia de los afectados/as.

6) *Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo*: Políticas conciliatorias orientadas a la articulación de demandas que surgen descoordinadamente desde tres esferas de la vida:

- i) Espera pública (tiempo de trabajo)
- ii) Esfera privada (tiempos de cuidado)
- iii) Esfera individual (tiempo de libre disposición)

Es importante destacar que los protocolos de conciliación y los indicadores de monitoreo deben ser claramente definidos por todos los integrantes de la organización, con base a las necesidades de los diferentes grupos de personas que trabajan dentro de la empresa; destacando a las mujeres.

Algunos indicadores destacados en este rubro son: Actividades de capacitación, permiso postnatal extendido en mujeres (la ley otorga un máximo 6 semanas, antes y después del parto); permiso postnatal parental, flexibilidad horaria – cobertura, horas extras remuneradas; y, para mujeres, el uso del permiso de alimentación.

Conviene destacar que toda BPL que sea implementada, debe surgir del consenso entre trabajadores, organizaciones sindicales y empresariales. En este sentido, su diseño y aplicación deben incorporar los derechos humanos laborales expresados en el marco legal de México (Ver Tabla 2) y en las convenciones internacionales de la OIT. Esto incluye la libertad de asociación y de negociación colectiva, la condena al trabajo forzado, la no discriminación y el rechazo al trabajo infantil. Por ello, una vez más, se incorpora la necesidad de generar medios de evaluación y registro sobre el tema que permitan la actuación de autoridades competentes. Con ello se da cumplimiento al principio de debida diligencia que es el mínimo esperado en los instrumentos de evaluación orientados a la RSC²⁸.

REFERENCIAS

- Aragón Sánchez, Patricia. Agora . 18 de Abril de 2016. <http://www.agorarsc.org/la-perspectiva-de-genero-en-la-responsabilidad-social-corporativa/> (último acceso: 28 de Junio de 2017).
- Baltera, Pablo, y Estrella. Díaz. «Responsabilidad social empresarial: alcances y potencialidades en materia laboral. Cuaderno de Investigación No. 25.» Departamento de Estudios, Dirección de Trabajo. 2005. www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22774.html .
- Bouza, J. A., y M. M. Gaitán. « Contratos colectivos de trabajo de protección. .» En Democracia Sindical, de A. Bouza, 49-62. Mexico: Instituto de Investigaciones Económicas/UNAM, AFL-CIO, FAT., 2001.
- Bouzas, A., y A. Hernández. «Contratación Colectiva de Protección en México. .» En Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), de A. Bouzas. México: <http://www.frecuencialab.oral.com/contratosdeproteccion.html> , 2007.
- Calvert. «The Calvert Women’s Principles. A global code of corporate conduct to empower, advances and invest in women worldwide.» <https://www.calvert.com/>. 2017. http://pmayobre.webs.uvigo.es/06/arch/profesorado/evangelina_garcia/calvert.pdf (último acceso: 2017 de Julio de 01).
- Cámara de la Cadena Algodón, Fibras, Textil y Confecciones; Asociación Nacional de Empresarios de Colombia- ANDI. «Informe de Sostenibilidad. Sector Moda.» 2012. <http://static.globalreporting.org/report-pdfs/2013/ef86ec29136d077c71c790ab7324d762.pdf> (último acceso: 30 de Junio de 2017).
- Cardenas Castro, Hilda Lorena, y Peters Enrique Dussel. «México y China en la cadena hilo-textil-confección en el mercado de Estados Unidos.» Comercio exterior vol. 57, núm. 7, 2007: 530-545.
- Carrasco Oñate, Celina. «Experiencias de buenas prácticas laborales. En empresas de la Región Metropolitana.» Publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago: Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo, Junio de 2015.
- Carrillo, J., A. Hualde, y C. Quintero. «Maquiladoras en México. Breve recorrido histórico.» Comercio Exterior, 2005: vol. 55, núm. 1, enero, 2005, pp. 30-42.
- Civicus, Consultores en Gestión Pública y Social, S.C. «Ciudad de México, 19 de mayo de 2017.» Documento Línea Base , México, 2017.
- Comercio con justicia; Intermón OXFAM. MODA QUE APRIETA. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas. Documento complementario al informe Más por menos. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas, presentado por Oxfam Internacional, en el marco de la campaña Por un Comercio con Justicia., Madrid: Intermón Oxfam, 2004.
- Comunicación Comunitaria (COMUN), Honduras Laboral. 2 de Junio de 2009. <https://honduraslaboral.org/articulo/que-son-y-para-que-sirven-los-codigos-de-conducta/> (último acceso: 30 de Junio de 2017).
- Corner, Francis. Why Fashion Matters. Londres: Thames & Hudson, 2014.
- DeForest Abogados. «La Reforma Laboral y los Derechos Humanos Laborales: Reto de la Justicia Constitucional y los Derecho Laborales Dentro de la Ley Reglamentaria del 123 Constitucional.» n.d. <http://www.deforest.mx/system/file.php?id=178> (último acceso: 28 de Junio de 2017).
- El Español. «EL GIGANTE DE LA MODA ¿De dónde viene la ropa que compras en Zara?» 23 de Febrero de 2016. http://www.elespanol.com/economia/20160222/104239851_0.html (último acceso: 2017 de Junio de 26).
- Euromonitor International. Apparel and Footwear in Mexico. Londres: Euromonito International, 2017.
- Expoknews. Expoknews comunicación de sustentabilidad y RSE. 28 de Octubre de 2013. <http://www.expoknews.com/que-son-las-memorias-de-sustentabilidad-y-cuales-son-sus-nuevas-disposiciones/> (último acceso: 30 de Junio de 2017).

²⁵ <http://mexico.corresponsables.com/actualidad/publican-proximas-tendencias-reportes-rse>(último acceso: 04 de julio, 2017).



- Fair Labor Association (FLA). «FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks.» 05 de Octubre de 2011. http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_complete_code_and_benchmarks.pdf (último acceso: 29 de Junio de 2017).
- Franck, Anja K. «Key Feminist Concerns Regarding Core Labor Standards, Decent Work and Corporate Social Responsibility.» *www.wide-network.org*. 2008.
- García Castro, Beatriz. «Debilidades del sector manufacturero mexicano .» *El Cotidiano* , 2003: enero-febrero año/vol. 19, número 123, pp8-18.
- García Flores, Jacinto, José Arturo Fuentes Rojas, Ana Lilia Silva Ambríz, y María Luisa Flores Hernández. «La Subcontratación Laboral, su abuso y reglamentación en México.» Mimeo. <http://aijdtssgc.org/wp-content/uploads/2014/04/La-subcontrataci%C3%B3n-laboral-su-abuso-y-su-reglamentaci%C3%B3n-en-M%C3%A9xico-%E2%80%94Jacinto-Garc%C3%ADa-Flores-et-al.pdf> (último acceso: 16 de Julio de 2017).
- GRI. Global Reporting Initiative. 2017. <https://www.globalreporting.org/information/news-and-press-center/press-resources/Pages/default.aspx> (último acceso: 27 de Junio de 2017).
- IndustriALL. «Acuerdo Marco Internacional entre Industrial del Diseño Textil, S.A. (INDITEX,S.A) y La International Trade Garments, Leather and Workers Federation (ITGLWF) Sobre Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en la "Cadena de Producción" de INDITEX.» 2014. http://www.nuevatribuna.es/media/nuevatribuna/files/2015/01/17/1871539-acuerdo_marco_global_-_inditex_-_industrial_global_union.pdf.
- Global Framework Agreement (GFA) between H&M Hennes & Mauritz GBC AB and IndustriAll Global Union and Industriefacket Mettal. On Compliance and Implementation of International Labour Standards at the suppliers of H&M Hennes & Mauritz GBC AB.» 2016. http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/HM/hm_gfa2016_eng.pdf (último acceso: 27 de Junio de 2017).
- INEGI. «Cuantificando la clase media en México: un ejercicio exploratorio con base en la información suministrada por la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2010.» 2010. http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/investigacion/experimentales/clase_media/presentacion.a.spx.Kuczyn Villalobos, Patricia. *Derechos de las mujeres trabajadoras*. México: Universidad Autónoma de México, 2002.
- Mankiw, Gregory. *Macroeconomía*. Barcelona: Anthony Bosch, 2000.
- Maquila Solidarity. «Códigos de conducta de algunas marcas produciendo en México.» 2016 de Julio de 2016. http://www.maquilasolidarity.org/sites/attachment/Codigos_de_Conducto-2016.pdf (último acceso: 2016 de Junio de 24).
- Martínez de Ita, María Eugenia, Germán Sánchez Daza, y Guillermo Campos Ríos. «El trabajo en la industria textil y del vestido en México: 2000-2003.» *La Situación del Trabajo en México*, 2006: 277-292.
- Minian, Isaac, Ángel Martínez, y Jenny Ibáñez. «Cambio tecnológico y relocalización de la industria del vestido.» *Problemas del Desarrollo* 188 (48), 2017: 139-164.
- Ministerio de Relaciones Internacionales de Chile. «Instructivo Presidencial N°1 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, definiendo la agenda 2015 - 2018.» 2005. http://www.minrel.gob.cl/minrel/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/dnsc_sept_2015.pdf (último acceso: 05 de Julio de 2017).
- OIT. «Information System on International Labour Standards. Ratificaciones por País. Ratificaciones de México.» 2015. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764 (último acceso: 28 de Junio de 2017).
- OIT. Normas de Trabajo OIT. Ginebra, s.f.
- OIT. *Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries*, . Documento para el debate en el diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido y el calzado, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2014.

- Padilla, Francisco Eduardo. *La Industria Maquiladora en México: Una Historia de Éxito*. México, 2015.
- Pallares, Miguel, y Ivette Saldaña. «¿Qué visten los mexicanos?» *El Universal*, 06 de Septiembre de 2016.
- Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española - Edición del Tricentenario*. Octubre de 2014. <http://dle.rae.es/?id=D8auJU> (último acceso: 30 de Junio de 2017).
- Recio, Albert. «Flexibilidad Laboral Fuhem.» *Trabajos, personas, mercados*, 1997: 161-172.
- Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). Actualización de la industria del vestido mexicana Breve descripción de tendencias y estadísticas que afectan la industria del vestido mexicana. 2011. <http://es.archive.maquilasolidarity.org/sites/es.maquilasolidarity.org/files/RSM-Actualizacion-Industria-Vestido-Mexico-2011-06.pdf>.
- Reyno Momberg, Manuel. *RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) COMO VENTAJA COMPETITIVA* Tesis de Grado MBA Magister en Gestión Empresarial, Valparaíso: Universidad Técnica Federico Santa María, 2006.
- Rubio Campos, Jesús. «Sindicalización y precariedad laboral en México.» *Región y Sociedad* Año XXIX No. 68, 2017: 39-75.
- Rueda-Catry, Marleen, y María Luz Vega Ruiz. «BUENAS PRÁCTICAS DE RELACIONES LABORALES EN LAS AMÉRICAS.» Segunda Reunión de Grupos de Trabajo en el marco de la XIII CIMT Documento de Trabajo para discusión ante el Grupo de Trabajo 2 Versión preliminar. México: OIT, Abril de 2005.
- Samuelson, Paul, y William Norddhaus. *Economics*. Estados Unidos : Mc Graw Hill, 1992.
- Social Accountability International (SAI). «Social Accountability International .» 2014. http://sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/SA8000%20Standard%202014.pdf (último acceso: 2017 de Junio de 30).
- Stiglitz, Joseph. *Economics*. Estados Unidos: Norton, 1993.
- Villalpando, P. «La evolución de la industria maquiladora en México (The evolution of maquiladora industry in México).» *Innovaciones de negocios*, 2004: 1(2), 321-330.
- World Bank. «A Model for Promoting Gender Equity in Private Companies and in Private Companies and in Latin America and the Caribbean (The cases of Mexico, Chile, Argentina, and the Dominican Republic).» July de 2010. http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/257803-1269390034020/EnBreve_159_English_Printable.pdf.
- Zapata, F. «El sindicalismo en América Latina y la integración económica.» *En Integración Regional y Globalización: impactos económicos y sindicales* , de R. Partida y J. Carrillo, 135-162. Mexico: Friedrich Ebert Stiftung, 2005.