



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ANÁLISIS DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE LAS
MUJERES EN LAS MAQUILAS TEXTILES EN MÉXICO EN LÍNEA AL T-MEC
EN EL PERIODO 2019-2021

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN RELACIONES
INTERNACIONALES

DOMÉNICA GABRIELA GARZÓN ROMERO

DIRECTOR: JUAN CARLOS VALAREZO

JUNIO, 2023

Dedicatoria:

A todas las mujeres alrededor mundo que levantan su voz y luchan día a día para lograr una sociedad más justa y equitativa, derribando barreras y abriendo caminos para las que estamos y las que vienen. Para ellas que son faros de esperanza hacia el futuro.

Agradecimiento:

A mi familia que ha sido apoyo incondicional, mi refugio en momentos difíciles y fuente constante de alegría.

A mi mamá por estar a mi lado, sin importar las circunstancias. Ha sido mi modelo a seguir, enseñándome el valor trabajo arduo, la honestidad y la perseverancia.

A mi papá por alentarme a seguir mis sueños y por nunca dejar de creer en mí. Por inspirarme y guiarme en este camino.

A mi hermana por las risas, los secretos y las aventuras juntas. Nuestra conexión y amor mutuo son un regalo que atesoro profundamente.

A Juan Carlos por su dedicación, apoyo y compromiso. Ha sido fuente constante de aprendizaje y sincera dedicación.

A mi pareja y amigos por los momentos compartidos, las risas y las memorias que hemos construido juntos durante este proceso.

Tabla de contenidos

Resumen	7
Abstract	8
Introducción.....	9
Capítulo I: Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC)	13
1.1 Historia del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)...	14
1.1.1 Estructura del TLCAN	15
1.1.2 Logros del TLCAN.....	16
1.1.3 Desafíos del TLCAN	16
1.2 Historia del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).....	18
1.2.1 Cambios estructurales importantes respecto al TLCAN	18
1.2.2 El T-MEC y sus nuevos desafíos	19
1.3 Derechos Laborales en el T-MEC	20
1.3.1 Medidas de aplicación	21
Capítulo II: Situación laboral femenina en la industria maquila textil	22
2.1 Precarización laboral en México	22
2.1.1 Situación laboral en México	23
2.1.2 Principales industrias en México	24
2.1.2.1 Industria Automotriz.....	24
2.1.2.3 Industria Minera	24
2.1.3 Definición de maquila	25
2.2 Industria maquiladora textil	25
2.2.1 Historia de la industria textil.....	26
2.2.2 Generalidades la industria textil.....	26
2.2.3 Presencia de las mujeres en la industria textil	27
2.3 Violencia contra las mujeres en México	28
2.3.1 Desigualdad de género laboral en México.	28
2.3.2 Violencia de género.....	29
2.3.3 Violencia en la maquila	30
Capítulo III: Violación del Derecho Internacional del Trabajo de las mujeres	30
3.1 Organización Internacional del Trabajo	31
3.1.1 Historia de la OIT	31
3.1.2 Normas del trabajo de la OIT	33

3.1.3 Ratificación de convenios de la OIT de México.....	33
3.2 Derecho internacional laboral	37
3.2.1 Gobernanza global laboral.....	37
3.2.2 Legislación internacional laboral	38
3.2.1 Legislación laboral mexicana	38
3.3 Violación de derecho internacional laboral en México	40
3.3.1 Organizaciones sociales pro derechos de mujeres	40
3.3.2 Violación de derechos laborales de las mujeres en México	41
3.3.3 Violaciones laborales en el T-MEC	42
Análisis.....	46
Conclusiones.....	49
Recomendaciones	51
Referencias bibliográficas:	53

Indice de tablas

Tabla 1.....	34
Tabla 2.....	35
Tabla 3.....	36
Tabla 4.....	43
Tabla 5.....	44
Tabla 6.....	45
Tabla 7.....	46

Resumen

El presente trabajo de investigación se centra en el análisis de la precarización de las condiciones laborales de las mujeres en las maquilas textiles en los Estados Unidos Mexicanos en línea a las reformas en materia de derechos laborales del Tratado México-Estados Unidos- Canadá (T-MEC). La violación del derecho internacional laboral en la cadena de suministros especialmente entre México y los Estados Unidos se da en un contexto de violentas transformaciones económicas en una franja fronteriza sostenida por la industria maquiladora con una débil protección nacional e internacional. De esta manera, se utiliza la Teoría Feminista/Marxista con un enfoque cualitativo de alcance descriptivo y correlacional con los registros de revisión documental- bibliográfica y el análisis de contenido. En ese sentido, se concluye que el sistema patriarcal esta impregnado en el sistema laboral mexicano a través del estado de dominación y los fenómenos que lo caracterizan, como la opresión general a las mujeres y el dominio de los hombres. Así, las mujeres son oprimidas por ser mujeres en la lógica de la capitalización de las mismas dentro de México, pese a las supuestas transformaciones de tratados internacionales como el T-MEC.

Palabras clave:

Mujeres, condiciones laborales, maquila textil, tratado internacional, derecho internacional del trabajo, México, T-MEC.

Abstract

This research focuses on the analysis of the precariousness of women's working conditions in the textile maquilas in the United Mexican States in line with the labor rights reforms of the Mexico-United States-Canada Agreement (T-MEC). The violation of international labor law in the supply chain, especially between Mexico and the United States, occurs in a context of violent economic transformations in a border strip sustained by the maquiladora industry with weak national and international protection. In this way, the Feminist/Marxist Theory is used with a qualitative approach of descriptive and correlational scope with the records of documentary- bibliographic review and content analysis. In this sense, it is concluded that the patriarchal system is impregnated in the Mexican labor system through the state of domination and the phenomena that characterize it, such as the general oppression of women and the domination of men. Thus, women are oppressed for being women in the logic of the capitalization of women within Mexico, despite the supposed transformations of international treaties such as the T-MEC.

Key words:

Women, labor conditions, textile maquila, international treaty, international labor law, Mexico, T-MEC.

Introducción

Las mujeres que trabajan en las maquilas textiles enfrentan condiciones laborales precarias y desiguales, lo que las deja en una posición de vulnerabilidad. En ese sentido, el empleo de la violencia hacia las mismas se ha acentuado en territorio mexicano, debido a que existen constates expresiones de violencia de género que se manifiestan de diferentes formas, incluyendo el acoso sexual, la discriminación, el maltrato verbal o físico, la intimidación y otras formas de abuso. De esta manera, se continúa la reproducción de violencia de género hacia las trabajadoras, desde la violencia estructural del Estado mexicano, que normaliza la violencia laboral mediante el uso de la cultura de precarización y explotación. Estos procesos se enmarcan en la precarización laboral femenina de la industria de la maquila textil que está atravesada por la violencia laboral, así, es clave para comprender la subordinación y desvalorización del trabajo femenino dentro de esta industria (Hertel, 2003).

El derecho internacional del trabajo establece una serie de normas y principios para proteger los derechos laborales de los trabajadores en todo el mundo. Estos derechos incluyen el derecho a un salario justo, la libertad sindical, la negociación colectiva, la protección contra la discriminación y el acoso en el trabajo, y la seguridad y salud laboral. Sin embargo, la implementación de dichos derechos en las maquilas textiles en México ha sido insuficiente. Las mujeres están sujetas a la segregación basada en género en todo el mundo de manera que la segregación laboral es un evento constate en el sistema (Lopez Aspeitá, 2010). Ante la violencia ejercida hacia las trabajadoras, tratados internacionales como el Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) han planteado un nuevo marco normativo internacional dirigido a replantear las condiciones laborales relativas a los derechos de los trabajadores con énfasis en México. Sin embargo, los cambios efectuados hasta ahora son limitados y focalizados en industrias transnacionales, dejando de lado varias industrias importantes de la economía mexicana como la textil. Con todo lo mencionado anteriormente, cabe preguntarse ¿cómo afecta el T-MEC en la violación de derechos laborales de las mujeres en las maquilas textiles en México?

En respuesta se ha planteado la siguiente hipótesis de investigación: El Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC) precarizaría la situación laboral femenina en la industria de la maquila textil lo que violaría la Declaración Universal de los Derechos

Humanos Laborales de las mujeres en los Estados de la frontera norte de México en el periodo 2019-2021. Para comprobar la hipótesis se propone el siguiente objetivo general, el cual es: analizar la incidencia del T-MEC en las condiciones laborales de las mujeres en las maquilas textiles en los Estados de la frontera norte de México en el periodo 2019-2021. Para el cumplimiento del objetivo general, se ha planteado en esta investigación tres objetivos específicos, los cuales determinarán la estructura de este trabajo.

El primer objetivo específico es: examinar la incidencia de la implementación del Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC). Este dará paso al desarrollo del primer capítulo de este trabajo, donde se explicará el contexto histórico y los antecedentes del Tratado de Meco, Estados Unidos y Canadá (T- MEC).

El segundo objetivo específico, es el siguiente: identificar las condiciones laborales femeninas en la industria de la maquila textil. Así, se enfatizarán en el análisis de la precarización laboral femenina en línea a los conceptos más importantes de la teoría del feminismo marxista.

Finalmente, el tercer objetivo es: determinar la violación del Derecho Internacional del Trabajo de las mujeres en el campo laboral textil. En este capítulo se demostrará la violación de los derechos laborales de las mujeres en las maquilas textiles en relación al T-MEC.

La teoría del feminismo marxista será empleada durante todo el trabajo de investigación. En este sentido, el feminismo marxista/socialista es una corriente histórica que estudia la fusión entre ambos modelos de pensamiento, con el objetivo de analizar la cuestión de la mujer a partir de la incidencia del capitalismo en la opresión de las mujeres y la división del trabajo. El movimiento feminista contemporáneo siempre ha hecho énfasis en la inclusión de la tendencia feminista marxista. Igualmente, la izquierda en la actualidad se ha visto en la necesidad de buscar respuestas a la “cuestión de la mujer”. El capitalismo desde sus inicios adaptó la opresión de la mujer y la división sexual del trabajo a su conveniencia (Vogel, 1979), al mismo tiempo, nacían varios movimientos feministas con una visión de liberación de la mujer de la mano del movimiento socialista.

El termino recoge la alianza entre el movimiento feminista y el movimiento obrero. Es necesario reconocer dos momentos al abordar la relación entre el feminismo y el marxismo. Por un lado, el análisis de la influencia feminista en el marxismo y, por otro lado, el desarrollo y el replanteamiento de la problemática del feminismo a partir de las

críticas marxistas. Maestro (2013) afirma que la problemática de la teoría radica en la pérdida de la autonomía de las teorías por separado. El cuestionamiento yace en la necesidad de desarrollar una nueva teoría que entienda el trabajo y las relaciones económicas atravesados por la reproducción, familia y sexualidad como elementos claves en la actualidad.

En el trabajo literario de Marx y Engels la problemática parte de la ausencia de una teoría que describa las relaciones de género dentro del mercado. Sin embargo, la contribución del Marx-Engels al movimiento feminista es innegable debido a la tematización de la “cuestión femenina” (Arruza, 2010). Desde los años sesenta se dan debates en torno a la relevancia de la “cuestión de la mujer” en relación con el modo de producción capitalista y su relevancia para la liberación femenina. Dentro de sus textos existen argumentos en contra de la división sexual del trabajo y afirmaciones sobre la relevancia de la familia como parte importante del análisis económico- político de la sociedad.

La esclavitud en la familia en línea a la ideología alemana es la primera forma de propiedad privada. Asimismo, se señala que la división del trabajo es históricamente específica. Existen dos formas de producción de vida: el trabajo y la procreación, ambas formas establecen el control sobre la fuerza del trabajo por parte del propietario de los medios de producción, y el control sobre la fuerza de trabajo femenina, su capacidad reproductiva y su cuerpo sexualizado, respectivamente. La conceptualización de la división sexual del trabajo por ambos autores no crítica las relaciones sociales o modos de producción. Engels concibe la división sexual del trabajo y los roles de género como relaciones naturales (Maestro, 2013). Así, la transición hacia el sistema capitalista según el autor esta atravesada por la esclavitud de la mujer.

El trabajo asalariado posibilitó la subordinación de las actividades domésticas y modificó al espacio privado y público. Marx por su lado denuncia también la opresión de las mujeres en las familias burguesas debido a la reducción de la mujer para la conservación y transferencia de la mujer como propiedad. La opresión femenina por parte de ambos autores no se desarrolla como una teoría crítica debido a que ignoran las relaciones de género dentro de las prácticas de disciplinamiento del cuerpo atravesado por el patriarcado (Vogel, 1979), probablemente, debido al contexto histórico en el que se encontraban.

Las obras académicas dedicadas a pensar las relaciones de género en línea al mercado previas al posicionamiento del movimiento feminista de los años setenta se

encontraron en diferentes momentos. A través de un recorrido histórico se registran varios casos de resistencia femenina que les permitieron a las mujeres abrirse paso en la sociedad, como: la revolución inglesa y posteriormente la revolución francesa. En dichos eventos surgieron espacios democráticos donde la libertad y la igualdad eran valores que no podían excluir a las mujeres. En la misma línea de tiempo que los movimientos obreros daban sus primeros pasos, aparecieron las primeras feministas burguesas como Olympe de Gouges y Mary Wollstonecraft; tiempo después aparecieron feministas socialistas como Flora Tristán y Clara Zetkin (Vogel, 1979).

Las autoras feministas socialistas comenzaron a forjar el encuentro entre los ideales de igualdad social el fin de la explotación y la emancipación de la mujer. El encuentro de estos dos feminismos dio inicio a nuevos debates en la historia debido a que pese a compartir una condición de opresión. La posibilidad de participación e inserción de la mujer en el mercado laboral se dio debido a eventos históricos que posibilitaron la unión del feminismo burgués con el feminismo socialista. Esta alianza dio lugar al denominado feminismo de la primera ola. El acceso a la educación, al trabajo, a la ciudadanía y a la participación política caracterizaron a este momento histórico.

Los movimientos obreros del siglo XIX estuvieron marcados por la negativa ante el trabajo femenino y su oposición hacia la participación política de la mujer. El argumento central era la conservación de los valores de la sociedad. Tiempo después, aparecieron nuevas formas de expresión de lucha femenina marcadas por la inclusión de movimientos estudiantiles y juveniles que cuestionaban las relaciones de producción y sociales. La segunda ola del feminismo estuvo caracterizada por el modelo emancipatorio, basado en la reivindicación de la mujer. La participación de las mujeres en la vida política y social mostraron la necesidad de cuestionar las relaciones de poder marcadas por ambos sexos (Vogel, 1979).

La intersección entre el feminismo y el marxismo posibilita la oportunidad de formular una teoría del capitalismo patriarcal adecuada capaz de comprender las relaciones de explotación, opresión, violencia y dominación. Esta teoría reconoce la necesidad de reformular el cuestionamiento en términos materiales, económicos y simbólicos; a la par de la incorporación de una perspectiva feminista y marxista que coloque el concepto del género al lado del de la clase.

La metodología utilizada para la investigación tendrá corte cualitativo. Esta metodología permitirá comprender de manera más amplia la problemática debido al dinamismo entre los hechos y la interpretación (Arrollo, 2022). La complejidad de esta

metodología es amplia, sin embargo, la flexibilidad que ofrece para el análisis es una característica clave para la investigación. El examen del mundo social de la investigación dio lugar a la elección de la Teoría Feminista/Marxista como la más adecuada. Así, la hipótesis será desarrollada durante el proceso. Las herramientas utilizadas para la obtención de información acerca de la precarización laboral en las maquilas textiles serán fuentes bibliográficas orientadas a profundizar el conocimiento de la problemática de investigación, partiendo desde varios autores los cuales diversificaron la información. Por ende, se efectuará una reconstrucción de la realidad tal como lo observan los diversos actores inmersos en la misma. Esta investigación se fundamentará en una perspectiva interpretativa basada el entendimiento del significa.

Finalmente, el presente trabajo de investigación es importante debido a que tiene una aplicación teórico-práctica en las Relaciones Internacionales, enfocada en la violencia de género y la reproducción de la misma en el sistema laboral. Esta investigación se puede llevar a cabo con base en las herramientas teóricas obtenidas en distintas materias dentro de la carrera de Relaciones Internacionales. De esta manera, dichas materias son importantes porque proporcionan teorías, conceptos y análisis desde distintos puntos de vista, y como estos impactan en el sistema internacional de la mano de la participación de diversos actores.

Esta investigación académica es necesaria para la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, debido es importante desarrollar constantes análisis en la implementación de tratados internacionales dentro de los Estados, porque estos impactan directamente en sociedad civil. Es fundamental abordar estas problemáticas y garantizar que las disposiciones laborales del T-MEC se implementen y cumplan de manera efectiva para proteger los derechos laborales de las mujeres en la industria de la maquila textil. Esto implica fortalecer la capacidad de supervisión y aplicación de las normas laborales, promover la participación activa de los sindicatos y las organizaciones de trabajadoras y trabajar en conjunto con las empresas para garantizar condiciones de trabajo dignas y respetar los derechos laborales de las mujeres. Aunque el T-MEC contiene disposiciones laborales que tienen el potencial de mejorar la situación laboral de las mujeres en la industria de la maquila textil en México, también existen preocupaciones legítimas sobre la precarización laboral.

Capítulo I: Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC)

En el presente capítulo se realizarán las aproximaciones históricas sobre los acuerdos comerciales que involucran a México, Estados Unidos y Canadá, evidenciando las diferentes medidas adoptadas por cada país en cuanto materia económica, social y laboral. Este acuerdo comercial involucra a los tres países que conforman América del Norte, Estados Unidos, Canadá y México. En este sentido, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) se concentró inicialmente en disminuir los costos arancelarios en cuanto al intercambio de bienes y servicios entre los tres países ya mencionados. En consiguiente, llegar a la meta de desaparecer cualquier gasto que implique la importación o exportación de sus productos (Audley, 2003). Tiempo después, entro en vigor el nuevo Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

1.1 Historia del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)

El TLCAN entro en vigor el 1 de enero del año 1994 siendo una ampliación de un primer acuerdo comercial que existió, denominado “Tratado del Libre Comercio de Canadá y Estados Unidos” que se dio el 4 de octubre de 1988. En el inicio de la década de los noventa se trataba de incluir a México en los acuerdos comerciales existentes entre Canadá y Estados Unidos, porque se buscaba consolidar una región económica fuerte y competitiva ente los países asiáticos y europeos. Las líneas económicas propuestas tenían variables sociales y políticas, que afianzaban el modelo económico capitalista y su expansionismo alrededor del mundo (Colegio de México, 2003)

Los mandatarios precursores de este acuerdo comercial fueron George H. W. Bush, presidente de Estados Unidos; Brian Mulroney, primer ministro de Canadá y Carlos Salinas, presidente de México. Además, cada país realizó un estudio económico pertinente a las principales fuentes de la matriz productiva de cada país, para poder optimizar los beneficios de la reducción en cuanto los costos de los aranceles, de este modo alcanzar el crecimiento económico que se esperaba. Desde entonces, el acuerdo comercial fue significativo para México, ya que impulsó el comercio y la inversión extranjera en el país, por ende, contribuyo al desarrollo económico.

Las exportaciones hacia Estados Unidos aumentaron generado más plazas de empleo lo que permitió al país diversificar sus exportaciones. Sin embargo, de la mano de los beneficios se hicieron evidentes los desafíos asociados al TLCAN tiempo después. En particular, México tuvo un déficit comercial debido a que sus exportaciones giraban en torno a productos básicos y la importación de manufacturas. A pesar de los

desafíos, ha sido un acuerdo comercial fundamental para México, si bien ha habido desafíos, también ha sido fuente de empleo y crecimiento económicos.

1.1.1 Estructura del TLCAN

Su estructura consta de 22 capítulos en ocho secciones, precedidas de un preámbulo, este documento posee los aspectos claves bajo los cuales se firmó el TLCAN. En la sección uno se tratan los aspectos generales conformados por el primer y segundo capítulo, que hace énfasis sobre los objetivos y metas del acuerdo comercial, así como las definiciones que se utilizarán a lo largo del documento.

La sección dos se compone desde el capítulo tres hasta el ocho y se organiza de la siguiente manera.

- Capítulo tres: Trato Nacional y acceso a los bienes del mercado
- Capítulo cuatro: Reglas del origen
- Capítulo cinco: Procedimientos aduaneros
- Capítulo seis: Energía petroquímica y básica
- Capítulo siete: Sector agropecuario; medidas sanitarias y fitosanitarias.
- Capítulo ocho: Medidas de emergencia
- Capítulo nueve: Política de competencia, monopolios y aparato estatal.

La sección tres se concentra en las barreras técnicas del acuerdo comercial, es decir la estrategia de normalización para lograr la estabilidad del TLCAN.

La sección cuatro describe las políticas establecidas acerca de las compras por parte del sector público.

La sección cinco se conforma del capítulo once hasta el dieciséis, tratando temas acerca de inversiones y servicios.

- Capítulo once: Inversión
- Capítulo doce: Comercio fronterizo de servicios
- Capítulo trece: Telecomunicaciones
- Capítulo catorce: Servicios financieros, entidades bancarias
- Capítulo quince: Estado e intervencionismo.

La sección seis se configura por el capítulo dieciséis, estipulando acuerdos acerca de la propiedad intelectual.

La sección siete, conformada del capítulo diecisiete al dieciocho acerca de las disposiciones administrativas.

- Capítulo dieciocho: Publicación, notificación y administración de leyes.

- Capítulo diecinueve: Revisión y solución de controversias en antidumping y cuotas compensatorias.
- Capítulo veinte: Disposiciones y soluciones institucionales ante el apareamiento de controversias.

La sección ocho son disposiciones finales y los anexos pertinentes necesarios a lo largo del documento, para respaldar el consenso acerca del TLCAN.

1.1.2 Logros del TLCAN

Pese a que el TLCAN ha sido duramente criticado, ya que los tres países no poseían la misma industrialización, por ende, la competencia fue desleal. En este sentido, México tuvo complicaciones internas debido a que varios productos agrícolas provenían de Estados Unidos, generando una competencia con el mercado y productos nacionales, por lo que los productores locales se vieron fuertemente afectados. Así mismo, desde que se firmó el TLCAN el nivel de pobreza aumentó de 16% a 28% ya que varias personas abandonaron el país mexicano como consecuencia del aumento de la pobreza (Ruiz, 2019).

En contraste, el comercio entre Canadá, Estados Unidos y México aumento en un 75% y los ingresos económicos fueron exuberantes, por ejemplo, el comercio entre los tres países generaba 289 mil millones de dólares antes del TLCAN, en posteriori, 507 mil millones de dólares. Además, en el año 1999 en el aniversario del TLCAN se afirmó que el empleo aumentó en Canadá el 10.1%; México 22%; y Estados Unidos un 7%. Además, hubo un incremento sustancial en las exportaciones, por ejemplo, entre México y Estados Unidos incrementó de 3.1 a 94 millones de dólares entre el 1991 y 1998.

Por otro lado, el tratado ha tenido una serie de logros durante su vigencia es el caso de la integración comercial en línea a la eliminación de barreras comerciales con la finalidad de facilitar el comercio entre los países miembros lo que ha llevado a una mayor integración comercial e independencia económica parcial.

1.1.3 Desafíos del TLCAN

El acuerdo comercial del TLCAN se concentró en consolidar la región norteamericana, de esta manera poder genera mejores ingresos económicos para cada uno de esos países a través de la reducción de las barreras arancelarias de cada país. El planteamiento macro del TLCAN era que en un plazo de quince años se eliminara cualquier barrera aduanera entre México, Estados Unidos y Canadá. Esto llevó a poner

especial atención en las restricciones de varios productos, que deberían ser retiradas paulatinamente; productos como: computadoras, vehículos, maquinaria y productos textiles y de agricultura. En este sentido, su principal reto era el fortalecimiento del flujo comercial entre los tres países, sin embargo, hace énfasis en las inversiones extranjeras.

En línea con lo anterior, los objetivos planteados en el TLCAN fueron los siguientes:

1. Eliminación de las barreras aduaneras y comerciales, facilitando una circulación entre los tres países, que promueva el consumo de diferentes productos, bienes y servicios.

2. Fomentar una competencia leal trilateral que fortalezca la región norteamericana.

3. Aumentar y promover la inversión extranjera entre los tres territorios.

4. Salvaguardar los derechos de propiedad intelectual de cada una de las partes.

A continuación, se explicará la meta de desgravamen arancelario, mismo que se dividió en cinco momentos.

Etapa uno: Se retiran los aranceles aduaneros sobre bienes de la categoría A. En esta medida, se reducirá paulatinamente hasta retirar completamente el costo arancelario a inicios de 1994.

Etapa dos: Desgravación de aranceles en la lista de productos en la categoría B, anualmente se retira el impuesto aduanero de ciertos productos hasta que finalmente, todos los productos de esta categoría queden libre de aranceles a inicios del año 1998.

Etapa tres: De la misma forma que en las anteriores etapas, existe una lista de productos considerados de categoría C, se elimina anualmente hasta retirar completamente los aranceles aduaneros a inicios de 2003.

Etapa cuatro: En este momento se retira paulatinamente y de forma anual los impuestos arancelarios sobre productos en categoría C+ llegando a estar exentos a cualquier impuesto aduanero a inicios de 2008.

Etapa cinco: Se retira paulatinamente los aranceles sobre productos comprendidos en la categoría D, aunque algunos servicios y bienes continuaran con impuestos aduaneros.

El TLCAN representó así una transformación significativa para la economía y las relaciones comerciales entre los países, sin embargo, tuvo algunos logros pendientes en línea al empleo y la exacerbación de la desigualdad económica. Hoy en materia de

derechos laborales y ambientales el tratado no abordó adecuadamente estas problemáticas.

1.2 Historia del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)

Este nuevo Tratado de Libre Comercio, se le adjudicó el nombre de TLCAN 2.0, ya que utilizó el TLCAN como base para ser escrito, este nuevo acuerdo comercial fue impulsado por el presidente Donald Trump, debido a inconformidades que él observaba en cuanto a los intereses de los Estados Unidos. En el segundo semestre del año 2017 se iniciaron las rondas de negociaciones en territorio estadounidense, mismo que se firmó por los presidentes Donald Trump, Enrique Peña Nieto y el primer ministro Justin Trudeau, el T-MEC entró en funcionamiento el 1 de julio de 2020 (Calva, 2019). Dentro de ese acuerdo se abordan problemáticas que quedaron sin resolver en el tratado previo entre las que más destacan son aquellas orientadas a la protección del medio ambiente y los derechos laborales además se incluyen disposiciones con el fin de abordar el desequilibrio comercial y fomentar la producción y el empleo dentro de la región norteamericana. Hoy en día el T-MEC refleja una reestructuración amplia de la economía norteamericana en busca de la integración de las cadenas de suministros y una mayor coordinación regulatoria entre los países miembros. Además, el tratado refleja mayor atención a las cuestiones sociales y ambientales que en teoría sugieren un enfoque sostenible. Así, el T-MEC se constituye como una oportunidad para abordar los desafíos económicos sociales y ambientales que enfrentan los 3 países a través del compromiso con los objetivos planteados.

1.2.1 Cambios estructurales importantes respecto al TLCAN

El primer tema a resaltar son los asuntos laborales, pues existió una activa presión por parte de los trabajadores y sindicatos para equiparar las masas salariales en distintos puntos, sobre todo en México, que aumentó derechos y el salario mínimo a sus trabajadores. Sin embargo, es necesario aclarar que este acuerdo está reemplazando el acuerdo inicial firmado hace más de 20 años, con el propósito de fortalecer los acuerdos comerciales, además de aumentar distintos acápites, en relación a comercialización, leyes y acuerdos trilaterales. Según De Mateo (2020), el objetivo de los cambios realizados a algunos capítulos es resolver las controversias entre los Estados, la propiedad intelectual, el medio ambiente, las medidas sanitarias y fitosanitarias y el mercado laboral (particularmente en México)

- Solución de controversias de Estado a Estado: fortalecer la formación de paneles de dialogo para la resolución de disputas, incluso en materia laboral y ambiental. El nuevo capítulo es simplifica el proceso de solución de controversias de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

- Propiedad intelectual: los cambios dentro de este capítulo están orientados especialmente hacia patentes y farmacéuticas, ya que se elimina la exclusividad de patentes de medicamentos biológicos. Además, no se podrán patentar nuevos usos, métodos o procesos de un producto pre existente. Y, se limitan los plazos de los mismos.

- Medio ambiente: se reconocen los compromisos de cada miembro dentro de los acuerdos ambientales a los que pertenezcan. Se enmiendan los incisos que tratan sobre la pertenencia del T-MEC en los tratados de cooperación de medio ambiente. Además, se toma en cuenta las regulaciones internacionales que puedan ser utilizadas para las obligaciones en la entrada y salida de materias primas o manufacturas en los países miembros.

- Medidas sanitarias y fisio sanitarias: hoy se toma en cuenta las medidas de otros miembros para desarrollar las propias en materia de sanidad y físicos sanidad se establecen mecanismos específicos sobre análisis de riesgo regionalización equivalencia revisión a la importación y certificaciones que faciliten el acceso de productos de tipo agropecuario desde México hacia Estados Unidos y Canadá

- Mercado laboral: dentro de este punto es importante mencionar que se hizo énfasis al seguimiento de los derechos laborales mediante la aplicación de leyes respecto a la violencia o la discriminación contra los trabajadores. Así, de demostrarse un agravio podría abrirse un panel donde se definirá si la violación de una de las partes afecta el comercio o la inversión de la otra. También, se crea la figura de “agregado laboral” con sede en México que información sobre las prácticas laborales del país.

1.2.2 El T-MEC y sus nuevos desafíos

Bajo este contexto es importante recalcar la importancia del primer TLCAN, en el que el principal objetivo fue quitar las barreras arancelarias entre los tres países de América del Norte. Esta meta no ha cambiado, ni se ha reformulado, sin embargo, al encontrarse en la globalización y modernidad, las normas económicas y sociales se transforman, por lo que se implementan nuevos cambios con la finalidad de mejorar los acuerdos y equiparar una competencia justa (Calva, 2019).

Por un lado, Estados Unidos busca mayores beneficios comerciales para generar un aumento en los empleos, por ejemplo, en el sector automovilístico se estipuló que las partes de los automóviles se construyan al menos en un 75% en un país. Además, este trabajo debe ser remunerado al menos con 16\$ por hora, beneficiando al sector automotriz estadounidense (Linares Zarco, 2019). Por otro lado, la reforma laboral en México, busca equiparar los derechos laborales internacionales, bajo las principales premisas del derecho internacional. Finalmente, Canadá busca aplicar medidas que permitan la exportación del comercio y la protección del medio ambiente, todo bajo la lupa de la primera premisa del TLCAN, la agilidad y facilidad comercial entre los tres países. Sin embargo, los retos se dependerán en gran medida de las acciones que tomen los gobiernos en sus diferentes instancias debido a que son los encargados de generar certidumbre a los empresarios y a los ciudadanos, en especial, México. México se encuentra en una posición por debajo en comparación a años anteriores con respecto a su posicionamiento global como país atractivo para la inversión según el Índice de confianza para la inversión extranjera de Kearny el cual toma distintos índices para realizar el análisis. Estados Unidos y Canadá por otro lado son altamente competitivos hoy en cuanto a energía mientras que México lo es en cuanto a mano de obra así es importante que México tome acciones a través de sus autoridades para poder competir con los países vecinos de la mano de obra.

1.3 Derechos Laborales en el T-MEC

Se reconocen como las medidas laborales más fuertes que en cualquier otro tratado comercial, se agregó un capítulo que hace énfasis en las obligaciones laborales, siendo uno de los principales cambios respecto al TLCAN. En Estados Unidos se puso a disposición el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida, que permite regular las medidas de las empresas y fabricas privadas si éstas no cumplen con las leyes de asociación u negociación. De igual forma, el T-MEC se dispone a mejorar los salarios del sector automotriz centralizando la construcción y poniendo un mínimo salarial de 16\$ la hora.

Otra de las disposiciones es que mantengan las disposiciones laborales de derechos sugeridas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mismas que tienen que ser aplicadas de forma eficaz y oportuna. También se prohíbe la importación de productos por medio del trabajo forzado y garantizar los derechos de los trabajadores ante abusos de violencia o discriminación de género o racial.

Otra de las estipulaciones propuestas especifica los términos para la representación de trabajadores en México, poniendo en efecto el derecho de la negociación colectiva, siguiendo los principios propuestos por las empresas de Estados Unidos. En línea con esto, U.S.A invierte 130 millones de dólares para la asistencia al gobierno mexicano, cumpliendo con lo acordado en el T.MEC

1.3.1 Medidas de aplicación

En el ámbito laboral se actualiza el contenido del Tratado previo y se integra lo señalado por la declaración de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los principios y derechos fundamentales de en el trabajo, así como condiciones laborales salarios mínimos horas de trabajo y salud en el empleo. Además, las partes firmantes se comprometen a combatir el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el trabajo infantil en los países fuera del TLCAN, con mecanismos de cooperación para identificar el movimiento de bienes producidos en esas condiciones, que evolucionarán hacia medidas obligatorias relativas a la importación de dichos productos. Por primera vez incorpora compromisos específicos para proteger a los trabajadores de la discriminación de género (Covarrubias, 2021) y se incluye un anexo que busca concretar las reformas a la Constitución mexicana para brindar certeza sobre el marco legal aplicable en materia de representación de los trabajadores y negociación colectiva en el país.

Las condiciones laborales están atravesadas por la violencia de género en entornos que exponen al personal de trabajo a riesgos potenciales para su calidad de vida (Castillo, 2021). El gobierno México ha emitido leyes, normativas y regulaciones para prevenir la violencia contra las mujeres. A pesar de, el importante crecimiento de mujeres en el mercado laboral en México no se ha logrado erradicar la inequidad de género. El Instituto Nacional de Mujeres (2017) detalla el índice de discriminación salarial de las mujeres en comparación a los que están un catorce por ciento por debajo de los hombres en actividades similares en el medio urbano, mientras que en el medio rural es aún más alarmante la situación.

Antes de la firma del T-MEC el congreso mexicano se vio en la necesidad de modificar algunos incisos dentro de las leyes y normativas que rigen el trabajo manufacturero con la finalidad de implementar un nuevo sistema en materia laboral, además de fijar reglas claras en cuanto a la representación sindical. Sin embargo, una de las condiciones principales del gobierno de los Estados Unidos y Canadá para la

negociación del tratado fue una nueva reforma laboral en México con la finalidad de eliminar las diferencias laborales y salariales que permiten que México tenga menores costos de producción manufacturera atraiga mayor flujo de capital e incentive el empleo en condiciones inadecuadas. No obstante, las nuevas reformas laborales se dieron en un contexto político complejo debido a las estrategias políticas de cada bando.

Capítulo II: Situación laboral femenina en la industria maquila textil

En el presente capítulo se hacen los acercamientos teóricos necesarios para desarrollar de manera detallada el tema propuesto acerca de la participación de las mujeres en la industria textil y su situación laboral en Mexico.

2.1 Precarización laboral en México

La precarización laboral en México es un fenómeno que se ha presentado de distintas formas, este depende de la estabilidad económica global que posea dicho país ante el mundo. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social desarrolló un cuadro conceptual que explica la multidimensionalidad de la precarización laboral, pues esta tiene varias aristas de análisis, las cuales son:

a. Temporalidad: se refiere a la inseguridad laboral que propicia la falta de un contrato y son acuerdos exclusivamente verbales, los motivos por los cuales se da son: Reformas legislativas laborales; Abuso de la figura de contratación por tiempo definido; Poca supervisión por parte de las autoridades que regulan las leyes laborales.

b. Vulnerabilidad: esta dimensión hace hincapié en las condiciones insalubres o peligrosas en las que se encuentran los trabajadores, esta pone en peligro la seguridad física y emocional del empleado.

c. Insuficiencia Salarial: se refiere a los niveles salariales que se encuentran por debajo del mínimo que no son suficientes para cubrir la canasta básica alimentaria, en la cual se incluye educación, salud y vivienda. La causa principal de la insuficiencia salarial se da por los bajos niveles educativos y de formación de la población.

d. Desprotección Laboral: esta dimensión enmarca las pocas prestaciones laborales que reciben los trabajadores, la principal prestación que se identifica como necesaria e imprescindible es la seguridad social, sin embargo, es la que más ausente está (Martinez, Marroquín, & Ríos, 2019).

Recalcando lo anterior, el INEGI y la CEPAL han arrojado algunos datos que dimensionan la precarización laboral en México, los cuales son los siguientes:

Según el INEGI 56.6 millones de mexicanos se encuentran en ocupación laboral, de los cuales 25 millones se encuentran en situación de formalidad, lo que quiere decir que 31 millones de personas se encuentran en situación de precariedad laboral, además el 40% de personas que se encuentran en la formalidad no poseen un salario que cubra las necesidades básicas, agravando la situación en la que se encuentran.

Por otro lado, la CEPAL alegó que en 2022 México creció apenas el 1.7% en el PIB, lejos del 4% meta propuesta por el gobierno, debido a esto la inflación aumenta el costo de productos alimenticios y dados los datos sobre la formalidad del empleo, las personas reducen su capacidad adquisitiva precarizando sus vidas.

2.1.1 Situación laboral en México

Como en la mayoría de países en América Latina, la situación laboral en México se encuentra en un panorama complejo, lejos de ser el deseado, pues la informalidad es un modo de trabajo que predomina en el mercado laboral, mismo que precariza y no garantiza una vida digna. Los datos recogidos por el gobierno mexicano son los siguientes:

A finales de 2022 la población ocupada y que se encuentran con trabajo remunerado asciende a los 57.4 millones de personas, de esto 25.4 millones se encuentran en la formalidad y 32 millones en la informalidad. Lo que quiere decir que únicamente 4 de cada diez personas ocupadas poseen un empleo formal que garantiza seguro de desempleo, ahorro para retiro y atención médica. En contraste, 6 de cada diez empleos son informales, caracterizándose por tener trabajo sin vínculo reconocido con el empleador, no se encuentra el registro del empleado en la empresa y es un condicionante de género puesto que son un gran número son empleadas domésticas, trabajo realizado por mujeres exclusivamente.

El sector agropecuario tiene a 5.8 millones de personas en la informalidad; empresas, gobiernos tienen a 7.5 millones empleados en la informalidad; 2.2 millones para las empleadas domésticas; y 15.6 millones se distribuyen en ventas callejeras, negocios, limpieza, etc. Sin embargo, por cada 100 hombres en precarización laboral en su contraste hay 111 mujeres, por lo que la brecha, por lo que se concluye que la condición de ser mujer es un factor que influye al momento de encontrar empleos dignos (Rubio, 2022).

2.1.2 Principales industrias en México

México se encuentra entre los países más desarrollados de América Latina, pues posee varias industrias y su economía es una de las más desarrolladas gracias a los acuerdos comerciales que sostiene con Estados Unidos y Canadá. Pese a que desarrolla distintas actividades para el sostén de su economía, su industria está constituida principalmente por el sector automotriz, petroquímico, textil, y minero.

2.1.2.1 Industria Automotriz

Es uno de los mercados con mayor relevancia para el desarrollo del país, representa el 3.6% del Producto Interno Bruto (PIB) anual. Empresas extranjeras ensambladoras han invertido en el mercado automotriz de México debido a su ubicación geográfica y mano de obra poco costosa. Los TLC en México han sido importantes convirtiéndolo en un destino atractivo por los bajos costos de operación para las principales potencias en el mundo.

México se ubica en el sexto lugar de los principales países productores de vehículos en el mundo, debido a que produce 3.9 millones de autos anualmente generando 530.00 empleos, su principal destino de exportación es Estados Unidos y Canadá; existen 43 plantas de fabricación de vehículos alrededor de todo el país.

2.1.2.2 Industria Petroquímica

Dedicada a la elaboración de productos químicos básicos derivados del gas natural, carbón o petróleo. La industria química ha desarrollado un rol importante en la organización y estructura de distintas empresas a de todo el país, pues se dedica a la fabricación de materias primas que aportan de manera significativa a otras industrias, como la textil, automotriz, agricultura, etc.

Desde el año 1980 la industria petroquímica ha sostenido un crecimiento constante debido a la creciente modernidad tecnológica, que ha hecho uso de los materiales derivados del petróleo y gases naturales para desarrollar tecnología. Dicho esto, la petroquímica es para el sostén económico del país mexicano, debido a que aporta de manera significativa a las industrias manufactureras. En el PIB se acercó a las 223.00 millones de pesos mexicanos en el año 2021.

2.1.2.3 Industria Minera

Su historia precede de la Colonia, ponderándose como una de las industrias con mayor importancia en el país. Esta ha sido la industria que ha permitido que México se anteponga como fuerza económica en el continente, debido a la diversidad de recursos que se han encontrado en su territorio. La minería mexicana tuvo un desarrollo durante la época Prehispánica, Colonial, Republicana y el Porfiriato. México es el principal productor de Plata a nivel mundial, además se dedica a la producción de 17 minerales como el sulfato, plomo, octavo sal, cadmio, oro, magnesio, etc. Además, representa el 2.05% del Producto Interno Bruto total anual en el país mexicano.

2.1.3 Definición de maquila

Las maquilas tienen su primer registro en los años treinta durante la presidencia de Lázaro Cárdenas de Ríó. Las maquiladoras son parte importante de la industria mexicana y su práctica se ha concentrado en la zona norte del país, aunque se ha visto en expansión por todo el territorio en los últimos años. La palabra maquiladora se utiliza comúnmente para definir a la producción en masa de distintos productos, precedidos por la división del trabajo ya que, cada persona realiza una actividad diferente llegando a una producción en masa beneficiosa para las grandes empresas debido a los bajos costos de producción.

La epistemología de maquila procede del árabe, se la relacionada con molienda que se le asignaba al trabajador por sus labores, sin embargo, tuvo una resignificación asignando como maquila a cualquier trabajo necesario para el proceso industrial. Entonces, la maquiladora es una industria a la que le compete el ensamblaje de productos que son exportados a distintas partes del mundo, comprendiendo una inmensa variedad de bienes y servicios.

2.2 Industria maquiladora textil

Sector que se dedica a la producción de fibras, telas e hilos, estos productos son utilizados para la fabricación de vestimenta, zapatos y otros artículos. Según de la O Martínez (2006) esta industria es una de las principales actividades económicas con mayor presencia en todo el mundo, debido a que la comercialización de los productos provenientes de las maquiladoras se consume en un ritmo constante y en masa. Generalmente la vestimenta es el producto con mayor demanda, pues se trata de bienes que se consumen a gran escala, México es uno de los principales exportadores de miles de productos provenientes de la industria textil. La producción de la industria

maquiladora textil genera alrededor de 320.000 empleos formales y aporta con el 2.4% del PIB al Estado mexicano.

2.2.1 Historia de la industria textil

En el año 1830 la industria textil comenzó a tener visibilidad en México, en esa misma década se construyeron cuatro fábricas de hilados en Puebla, que trataban de modernizar la industria, pues antiguamente las técnicas textiles eran artesanales y a mano. Varias décadas más tarde, en 1870 la industria textil no tuvo mayor crecimiento, sin embargo, acentuó la división social del trabajo, lo que ayudó a la creación de pequeñas y medianas empresas, se estima que durante esa época cerca de 12000 trabajadores se desempeñaban en el sector textil.

Durante la época del porfiriato en 1885, las condiciones laborales dentro de la industria textil se convirtieron en las más precarias. Pues la tecnologización de la industria con nuevas maquinarias, obligaba a la capacitación de los trabajadores, cambiando el rol que tenían dentro de las empresas, haciendo prescindibles sus trabajos, lo que generó que se aceptaran salarios bajos y nulos beneficios de ley. No obstante, durante la época del porfiriato existió un crecimiento económico del 3% debido a las exportaciones de todos los productos provenientes de la industria textil.

Por otro lado, durante la década de 1920 la producción textil representaba el 12% del PIB, en su contra dada la Revolución Mexicana existieron diferentes bloqueos comerciales y dificultades técnicas para la fabricación del algodón, por lo que se redujo hasta en 15 toneladas la producción, frenando el desarrollo de la industria textil y dando un golpe fuerte a su economía. Actualmente, desde el año 1998 la industria textil ha vuelto a modernizar su maquinaria y la forma en la que producen los distintos hilares, algodones y telas, empero, no maneja el mismo crecimiento debido a que la mano de obra ya no se encuentra a bajo costo debido a mercados extranjeros que facilitan mano de obra barata, como es el caso de China (Arrollo, 2010).

2.2.2 Generalidades la industria textil

La industria textil aporta significativamente al Producto Interno Bruto con el 3.2% y se encuentra entre las diez actividades económicas más importantes de México. Además, es una de las industrias que genera más plazas de trabajo, por el contrario, es el sector que precariza mayormente a los trabajadores. Su mercado de venta principal está en la exportación de materias primas para la fabricación de ropa u otros

productos provenientes de la tela, que son de consumo masivo debido al uso cotidiano que se les da. Los principales destinos de exportación son Canadá y Estados Unidos, el comercio se facilita por los acuerdos comerciales entre estos tres países como es el TLCAN y T-MEC (INEGI, 2019).

2.2.3 Presencia de las mujeres en la industria textil

La participación de las mujeres en la industria textil mexicana tiene sus primeros registros en la conquista española, pues en ella la importación de distintas fibras como la seda dio paso al trabajo de sericultura, siendo la actividad principal de manufactura en México. Los oficios de tejedoras o hilanderas se desarrollaban principalmente por mano de obra femenina, misma que no tenía una remuneración salarial. Posteriormente, en el siglo XVIII el trabajo textil tenía predominancia femenina, por lo que los lugares de trabajo se trasladaron a los hogares, formando micro talleres, ya que se veían en la necesidad de mezclar los roles de cuidado con las prácticas laborales, desarrollando ambas actividades en el mismo espacio (Monteverde, 2005).

La creación de los micro talleres dio paso para que las mujeres puedan desarrollar más actividades que formando una cadena maquila textil. En este contexto los ingresos de las mujeres aumentaron y al mismo tiempo realizaban las tareas de cuidado en sus hogares, esto fue visto como una forma innovadora y de autoorganización ante la deficiente respuesta por parte del estado mexicano ante todas las necesidades que presentaban las familias de los estratos sociales trabajadores y proletarios.

En 1842, la industrialización en el mercado textil permitió que los micro talleres fueran reemplazados por grandes fábricas mismas que venían con mayor presencia masculina para el manejo y operación de grandes maquinas. No obstante, los trabajos artesanales de tejedoras, clavadoras de cintas e hiladoras siguieron desarrollándose en los micro talleres, por lo que la práctica de cuidado y desarrollo laboral sigue vigente. La industrialización no logró ocupar todas las actividades textiles, dado que varias etapas del proceso textil las seguían realizando las mujeres, ya que se consideró una práctica cultural por parte de ellas. Por otro lado, los salarios de las trabajadoras textiles rondaban los 20 centavos, debido a que la nula alfabetización de las mujeres justificaba los bajos salarios a comparación de los hombres. Pese a las condiciones precarias e insalubres, las mujeres no podían prescindir de los ingresos que ayudaban económicamente a su hogar (Castillo, 2008).

Durante el siglo XX, se aumentó el trabajo en las fábricas textiles y las condiciones laborales fueron precarias e inhumanas, ponderando a la mano de obra femenina como “efectiva y barata” (Limas y Martínez, 2020). En este momento empieza a conformarse una red de productores y comerciantes gracias a la instauración de un nuevo tejido social. Estas nuevas vías formaron conexiones entre pequeños talleres, incrementando la participación femenina y buscando mercados alternativos prescindiendo de las condiciones precarias que se daban en las grandes fábricas textiles (Castillo, 2008).

En este sentido, en el siglo XXI se consolidaron las MIPHYMES, que realizaban la cadena de procesos que requerían las prendas textiles, dividiendo las actividades, generando ambientes que se encuentren en concordia con las necesidades económicas y del cuidado, los trabajos textiles se desarrollaban desde los hogares, dando el tiempo necesario y la flexibilidad laboral para generar ingresos económicos y atender las tareas del hogar.

2.3 Violencia contra las mujeres en México

México es uno de los países donde la violencia en contra de las mujeres está muy marcada, es por esto que varias organizaciones y entidades públicas han dirigido sus esfuerzos para reducir el índice en contra de la violencia de las mujeres. Debido a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran, han surgido varias fechas conmemorativas como el “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres” que se concientiza a la ciudadanía sobre el ejercicio de poder del patriarcado.

México, al ser uno de los países más violentos a nivel mundial presenta cifras alarmantes; En 2021 se realizó un estudio a nivel nacional por parte del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, arrojando los siguientes datos: En mujeres de 15 años o más, el 70,1% han experimentado violencia de algún tipo, siendo la violencia psicológica la más visible, en segundo lugar, el 51,6% de mujeres han sufrido violencia sexual, el 34%,7% violencia física y el 27,4% violencia patrimonial, simbólica o económica. En comparación al año 2016 ha existido un incremento de al menos cuatro puntos como se puede evidenciar en las estadísticas del INEGI (2021).

2.3.1 Desigualdad de género laboral en México.

En el panorama laboral se visibiliza a gran escala la desigualdad existente en la sociedad mexicana entre hombres y mujeres. La discriminación laboral que sufren por su condición de ser mujer desencadena el poco acceso a remuneraciones equitativas y a

una vida digna, debido a que la gran mayoría destina su tiempo a los cuidados domésticos. El 76% de las mujeres realizan tareas domésticas sin salarios, mientras que únicamente 1% tienen cargos directivos empresariales, por otro lado, los salarios de las mujeres se reducen entre un 13,7% y 27% respecto a las remuneraciones de los hombres, dejando entrever la brecha salarial que atraviesa, pese a que han existido distintas acciones para reducir la desigualdad laboral, no han sido sumamente efectivas (INEGI, 2021).

Durante la pandemia ocasionada por el COVID-19 las mujeres trabajadoras fueron las más afectadas ya que debido a la crisis económica en 2020 se registró a 179.573 mujeres en el subempleo, una cifra alarmante respecto al 2019 que eran 65,427, es decir aumentó en un 174% el subempleo en mujeres, mientras que en los hombres aumentó el 130%, Este dato permite una interpretación más profunda, pues las empresas prefieren prescindir de los servicios de mujeres, precarizando su situación laboral (INEGI, 2021).

2.3.2 Violencia de género

A lo largo de la historia; la discriminación en contra de las mujeres ha existido en todas las sociedades, se ha presentado en diferentes dimensiones, ya que han sido consideradas incapaces de ejercer trabajos o roles importantes en los países debido a su condición de ser mujer. Dicho esto, existen diferentes factores que han ahondado más la discriminación en contra de la mujer, como su etnia o clase social (D'Atri, 2004). En línea con lo anterior, la violencia de género son comportamientos que violentan de manera sexual, física, verbal, económica o psicológica, a una persona por pertenecer o autoidentificarse de un género distinto.

Dentro de la violencia de género están los roles que son comportamientos, normas o directrices vistos como normales o apropiados para mujeres y hombres. Son un estándar de conductas que se esperan de determinado género. Los roles de género son una forma de visibilizar la discriminación existente entre hombres y mujeres, pues al asignar distintas tareas o roles a cada uno, crea una distinción de desigualdad e inequidad. La precarización laboral afecta las condiciones en las que se encuentra un trabajador, se puede visibilizar en los salarios, beneficios de ley o acceso a la seguridad social; la relación entre el esfuerzo de trabajo y el valor a cambio proporcionado es inequitativo y no permite una planificación de una vida digna.

Los grupos más afectados por la precarización laboral son mujeres, inmigrantes y jóvenes. En línea con esto, la mayoría de mujeres trabajan en el subempleo, con

contratos de medio tiempo y salarios bajos a comparación de los hombres. En el caso de las mujeres maquiladoras, ejercen doble jornada de trabajo ya que las tareas del hogar las hacen ellas, sin embargo, este trabajo no es remunerado, por lo que las convierte en una población en situación de extrema vulnerabilidad (Otero, 2022). Cuando se habla de subordinación femenina se debe tomar una premisa base, que son las valoraciones culturales, es decir, como cada cultura genera valoraciones que inciden directamente en el desarrollo y desenvolvimiento de una mujer en la sociedad. La ideología cultural que desvaloriza a las mujeres es influenciada por las creencias religiosas o cosmovisiones, pues en escrituras santas se evidencia un discurso degradante que es asumido en forma de subordinación por las mujeres.

2.3.3 Violencia en la maquila

Las mujeres artesanas y textiles han sido víctimas de discriminación económica, social, racial y de género, esto desencadena conductas violentas en contra de ellas, por lo que del 100% de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia el 70% son de estratos sociales bajos, que dedican sus actividades económicas al mercado artesanal y textil (INEGI, 2021).

Los datos recogidos por el INEGI dicen lo siguiente: La población de México está compuesta por el 51% de mujeres y 49% de hombres, sin embargo, la fuerza de trabajo femenina está representada únicamente por el 40,1%; también se encuentran en el sector terciario, es decir, sus principales actividades económicas se centran en la artesanía, textilería y otros oficios, además de tener pocos beneficios laborales (INEGI, 2021).

En línea con esto, actualmente, las maquiladoras son víctimas de abusos laborales por parte de las grandes fábricas. No tienen prestaciones laborales ni seguridad social, además sus largas jornadas de trabajo les han provocado malestares físicos y enfermedades. En el intervalo del año 2007 a 2017 el sector maquilador aumento su productividad en un 22%, sin embargo, la remuneración de las trabajadoras aumento el 2% únicamente. En este panorama, las mujeres representan más del 50% del personal en las fábricas y la mayoría ocupa el cargo de ensambladoras, recibiendo una remuneración salarial más baja respecto a la de los hombres que ocupan cargos de supervisión y administrativos (Monteverde, 2005)

Capítulo III: Violación del Derecho Internacional del Trabajo de las mujeres

En el marco del Derecho Internacional del Trabajo, se utilizará la Teoría

Feminista/Marxista para comprender la violación del derecho en relación del marco normativo internacional en el ámbito laboral y la precarización laboral femenina

3.1 Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) destinada al ámbito laboral. Se fundó con la visión de la justicia social para alcanzar la paz universal y duradera. Y, la misión de la OIT fue promover el trabajo decente para todos en línea a programas que fomentan la justicia en el plano laboral y social. El organismo recibió el Premio Nobel de la Paz en 1969, y es reconocida como autoridad a nivel mundial en materia laboral por su labor en momentos clave de la historia. En consecuencia, la labor de la OIT repercute en todos los ámbitos de la vida cotidiana debido a su acción desde seguridad y sanidad hasta discriminación, violencia y acoso en el entorno laboral. Existen un sin número de normas internacionales que nos protegen.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (2020) formó parte esencial en la construcción de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el trabajo decente y crecimiento económico comprenden el objetivo número 8 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. También, es la única organización internacional en las que todos sus miembros tienen la misma voz para el trabajo conjunto de sus normas y políticas laborales (gobiernos, empleadores y trabajadores). La Organización celebra de forma anual la Conferencia Internacional del Trabajo en donde se debaten aprueban normas en materia laboral. No obstante, la Organización periódicamente asesora a los Estados y colabora en proyectos nacionales con el objetivo de contribuir a la aplicación de normas y políticas mediante actividades de formación, enseñanza e investigación. Cabe mencionar, que la crisis del mundo actual ha puesto en evidencia la situación de pobreza y desigualdad en el mundo, en respuesta, la OIT estableció una hoja de ruta para crear un mundo más justo, inclusivo y justo, con trabajo decente para todos.

3.1.1 Historia de la OIT

La OIT nace después de la Primera Guerra Mundial como parte del Tratado de Versalles, parte de la convicción de la justicia social para alcanzar el objetivo de la paz universal y permanente. La constitución de la Organización fue elaborada en 1919 por la Comisión del Trabajo establecida en la conferencia de paz. La comisión fue presidida por Samuel Gompers presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), el

resultado fue una organización compuesta por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en cada uno de sus órganos ejecutivos. La Constitución contenía ideas expuestas previamente en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores. Las acciones en favor de los trabajadores mediante una organización internacional datan del siglo XIX expuestas por Robert Owen de Gales y Daniel Legrand de Francia. Sin embargo, el impulso decisivo para la creación de la OIT fue la postulación de ideas en línea a la seguridad humanitaria, política y económica (León, 2011). Durante la época existía un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social en favor de la paz debido a los sucesos previos de explotación laboral en los países industrializados (Bollé, 2013). Además, había una extensa comprensión e interdependencia económica del mundo y de la necesidad de la cooperación mutua para obtener condiciones adecuadas en el ámbito laboral en los países que se disputaban los mercados. El Preámbulo de la Constitución hacía hincapié en la paz universal permanente basada en la justicia social. Considerando que existen condiciones laborales las cuales exacerbaban la injusticia en un grupo significativo de la población, por ende, el descontento del mismo significa una amenaza latente para la paz y la armonía universal (Ramírez, 2007). Así, era necesario aplicar medidas urgentes para cambiar dichas condiciones. Se hizo énfasis en que el hecho de que cualquier nación que no adopte un régimen de trabajo humano constituye un obstáculo para aquellas naciones que si desean mejorar las condiciones de sus trabajadores.

La Organización ha tenido importantes aportes en cuánto al trabajo desde sus inicios en primera instancia durante la conferencia internacional de trabajo en Washington en 1919 adoptó seis convenios internacionales del trabajo referentes a industria, desempleo, maternidad trabajo nocturno de mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de menores. La sede de la organización se encuentra en Ginebra desde 1920 su primer presidente fue Albert Thomas, quien adoptó nueve convenios internacionales del trabajo y diez recomendaciones en sus primeros años en el cargo.

Tiempo después, la OIT se convirtió en una de las agencias especializadas de las Naciones Unidas, además en los años post Segunda Guerra Mundial la Organización asumió su carácter universal debido que en ese lapso de tiempo ingresaron un notable número de países miembros. También, hubo importantes sucesos en cuanto a las normas y a los mecanismos para alcanzar los objetivos en el campo laboral. En el año 1970, el director general Wilfred Jenks realizó significativos avances en cuanto a la promoción de la libertad sindical y la protección del derecho al sindicato. Michael Hansenne en

1986, después de la Guerra Fría hizo hincapié en posicionar la justicia social como eje central para la construcción de políticas económicas y sociales internacionales y orientó a la Organización a la descentralización de funciones fuera de su sede principal. Juan Somavía en 1999 planteó el trabajo decente como objetivo estratégico internacional, a través de la promoción de la globalización justa en línea a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, ya que planteó el trabajo como herramienta para la reducción de la pobreza.

3.1.2 Normas del trabajo de la OIT

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos de índole jurídico elaborados con el objetivo de plasmar los principios y derechos fundamentales de los trabajadores y el ámbito laboral en general elaborados a través de consensos entre gobiernos, empleadores y trabajadores. Thomas (2012) señala que el objetivo de dichas normas es garantizar un desarrollo económico en línea el bienestar de los seres humanos. Así, la organización internacional del trabajo respalda a los distintos actores del mundo laboral basándose en instrumentos jurídicos para alcanzar el trabajo decente en el sistema. Dichas normas están plasmadas en distintos instrumentos, estos pueden según Montt Balmaceda (1998) tratados internacionales que son de carácter vinculante una vez que los mismos han pasado por un proceso de ratificación por los Estados miembros o, por otro lado, pueden ser recomendaciones hacia los Estados de carácter no vinculante. Sin embargo, tanto los tratados como las recomendaciones establecen niveles mínimos de protección en relación al ámbito laboral en materia de trabajo infantil, trabajo forzoso e igualdad de género. El Consejo Administrativo de la OIT ha identificado cuatro grandes grupos que abarcan los principios y derechos fundamentales de los trabajadores: libertad de asociación y sindicación y derecho de negociación colectiva, erradicación de todas las formas de trabajo forzoso, abolición efectiva del trabajo infantil, y eliminación de la discriminación. La Declaración de la Organización en donde se establecen los principios y derechos fundamentales del trabajo fue adoptada en 1986. En dicha Declaración los Estados miembros se comprometen a respetar y garantizar los aspectos relativos a los cuatro grandes grupos numerados, independientemente de qué ratifiquen o no los convenios posteriores.

3.1.3 Ratificación de convenios de la OIT de México

México es miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo desde septiembre de 1931, desde entonces ha sido parte en varias ocasiones ha ocupado roles

principales según OIT (s/f) ha pasado desde el Consejo de Administración, ha ocupado la presidencia y hasta presidido el Grupo Gubernamental. Así, ha ratificado 82 convenios de los 188 adoptados por la OIT. Además, ha ratificado 9 de los 10 convenios fundamentales de la Organización. Y, 1 de los 4 convenios de gobernanza laboral junto con 72 de 176 convenios técnicos. Sin embargo, del total de convenios ratificados por México en la actualidad 64 siguen vigentes, 7 han sido denunciados, 5 anulados, y en el último tiempo 1 ha sido ratificado por el Estado.

Tabla 1

Convenios fundamentales de la OIT ratificados por México

Convenio	Año	Estatus	Nota
Convenio sobre el trabajo forzoso	1934	En vigor	
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva	1950	En vigor	
Convenio sobre el derecho el derecho de sindicación y de negociación colectiva	2018	En vigor	
Convenio sobre la igualdad de remuneración	1952	En vigor	
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso	1959	En vigor	

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	1961	En vigor
Convenio sobre la edad mínima	2015	En vigor
Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores	1984	En vigor
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	2000	En vigor

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Tabla 2

Convenios de gobernanza de la OIT ratificados por México

Convenio	Año	Estatus	Nota
Convenio sobre las consulto tripartita (normas internacionales del trabajo)	1978	En vigor	

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Sin embargo, para este trabajo de investigación es preciso prestar mayor atención en los convenios que tratan temas de igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito

laboral enfocados en el principio de igualdad entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y sin distinción alguna.

Tabla 3

Convenios de la OIT de igualdad de oportunidades y de trato

Convenio	Año	Estatus	Nota
Convenio sobre la igualdad de remuneración	1952	En vigor	
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	1961	En vigor	
Convenio sobre la violencia y el acoso	2022	En vigor	El Convenio entrará en vigor en México el 6 de julio del 2023

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Estos convenios son instrumentos que dan pauta al marco normativo internacional de trabajo a través de herramientas para eliminar la discriminación en todos los aspectos relativos al ámbito laboral y en la sociedad. Además, proporciona estrategias en cuestión de género para que los trabajadores ejerzan sus labores en espacios en donde desarrollen sus capacidades plenamente y se beneficien en función de sus méritos.

3.2 Derecho internacional laboral

La Organización Internacional del Trabajo cambió la perspectiva del mundo sobre el trabajo humano a través de la justicia social como nuevo enfoque a partir de la necesidad de los países industrializados por plasmar un marco normativo de estándares laborales mínimos para la protección de los trabajadores. Este enfoque fue plasmado en un conjunto de normas y principios comprendidos como propios del Derecho del Trabajo (Montt, 1998). Así, según Juana (2016) las normas internacionales del trabajo se convirtieron en la guía en cuanto al derecho laboral internacional en los países que pertenecen a la OIT misma que funciona como uno de los departamentos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). La OIT trabaja en la construcción de las normas internacionales de trabajo, estableciendo parámetros que puedan garantizar el acceso a las mismas oportunidades laborales para los habitantes de los 176 países quienes forman parte de esta Organización. No obstante, cabe recalcar que estas normas jurídicas funcionan como recomendaciones debido a que no todos los países poseen las mismas capacidades industriales y comerciales de garantizar empleos dignos (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Las normas internacionales laborales se encuentran en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que en su Preámbulo especifica los lineamientos y necesidades laborales por las que atraviesa el mundo; la tarea de garantizar paz y justicia social mediante el acceso a derechos laborales dignos para todos los ciudadanos del mundo. La constitución está comprendida seis capítulos y cuarenta artículos que van en línea con el octavo objetivo de desarrollo sostenible el cual es “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas” (Organización Internacional del Trabajo, 2020). La OIT plantea temas prioritarios para cumplir con la agenda propuesta hasta el año 2030, entre los cuales se encuentran: el empleo decente, pleno y productivo, la erradicación la desigualdad salarial por razón de género y la promoción de entornos laborales seguros y protección de derechos laborales.

3.2.1 Gobernanza global laboral

El trabajo va más allá de la rutina dirían, realmente tiene un trasfondo lleno de leyes, reglas y regulaciones importantes para que dichos espacios sean seguros y garanticen condiciones decentes para todos. La OIT ha probado un sin número de normas internacionales que han dado pautas a los gobiernos para transformar el sistema

laboral en línea a tratados internacionales estos según Bollé (2013) basados en legislaciones y políticas nacionales, de la mano de instituciones públicas y privadas. Las normas planteadas promueven el empleo decente en espacios de trabajo libre, equitativo, seguro y digno. Otra de las funciones de la OIT es trabajar en conjunto con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores para velar por el cumplimiento de dichas normas. De la mano, apoya a las instituciones públicas de los estados para la inspección y supervisión del cumplimiento de la legislación laboral en los espacios de trabajo.

No obstante, la implementación de la legislación laboral no ha sido efectiva debido a la rápida evolución del sistema laboral. La OIT desde el apoyo hacia los gobiernos ha brindado asesoría para el desarrollo de sistemas de inspección modernos capaces de dar una respuesta rápida a los cambios que se presentan en el entorno laboral (Canessa Montejo, 2009). El desarrollo adecuado de los organismos públicos y privados es un tema central para la organización por ende la misma ha desarrollado su labor en cuatro áreas con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales: adaptación a los objetivos, importancia de la legislación, eficacia de la colaboración y promoción del consenso.

El incumplimiento de las normas es una posibilidad por ende los desafíos son una realidad. La OIT enfrenta varios problemas en todos los sectores en el ámbito laboral, su respuesta ha sido la implementación de proyectos y programas destinados al apoyo de los Estados para la aplicación efectiva de la normativa.

3.2.2 Legislación internacional laboral

La legislación internacional laboral tiene objetivos puntuales en base a los cuales trabaja, partiendo desde la justicia social, entre los objetivos están: el mantenimiento de la paz mundial, la regulación del campo laboral y la búsqueda de políticas sociales con miras en la construcción de un entorno equilibrado. Cabe destacar, que como señala Gamonal Contreras (2006) la legislación internacional del trabajo es una herramienta para los Estados en cuanto al fortalecimiento e inspiración de sus legislaciones nacionales laborales. Además, contribuye a la institucionalización de las relaciones laborales.

3.2.1 Legislación laboral mexicana

La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos Está en vigencia desde el año 1917, define los límites y relaciones entre los poderes del Estado: ejecutivo, judicial y legislativo. Organiza jerárquicamente a los gobiernos federales, municipales y estatales, dando una forma de Estado democrático y participativo. La constitución mexicana posee 136 artículos y 19 transitorios, en los cuales habla sobre derechos y obligaciones, formas de organización política y protección a grupos históricamente excluidos (Estados Unidos Mexicanos, 1917).

En línea con lo anterior, la carta magna mexicana posee protección y defensa a los derechos de los trabajadores; además, al acceso de un empleo digno en las condiciones laborales suficientes como para vivir plena y dignamente (Gobierno de México, 2021). Sin embargo, los lineamientos de la constitución son generales, pues no muestra la especificidad necesaria que ocupan algunos casos, por lo que existen varios vacíos legales que ya no se consideran como delitos constitucionales, mismos que se le adjudica a la Ley Federal del Trabajo (Estados Unidos Mexicanos, 1917).

La Ley Federal del Trabajo es un documento jurídico de gran importancia para la población mexicana, pues en este se establecen las relaciones de trabajo comprendidas en aquel país. Su base constitucional se encuentra en el artículo 123 de la Constitución, que dicta el derecho al trabajo. Establece límites y estipulaciones en el contexto laboral entre empleados y empleadores, entre ellos se encuentran deberes y obligaciones que deben cumplir ambas partes (Somavia, 2015).

Este documento fue creado para dar un respaldo jurídico a los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo, en ciertas ocasiones beneficia a los empresarios tal y como dicte la ley en cada caso. La ley contiene 16 capítulos y 1010 artículos, entre los cuales sus principales puntos son:

1. Trabajo digno
2. Contrato Laboral
3. Condiciones del trabajo
4. Ausencias permitidas
5. Igualdad
6. Prestaciones laborales
7. Obligaciones del empleador

En la implementación del T-MEC han existido varias reformas laborales, que buscan el beneficio de la población general, es por esto que los organismos estatales de justicia se

encargan de regular y sancionar acciones negativas para los empleados, poniendo como principal punto el progreso económico y el acceso a un trabajo digno (Somavia, 2015).

3.3 Violación de derecho internacional laboral en México

En el ámbito del derecho internacional laboral, se establecen una serie de normas y principios destinados a proteger los derechos de los trabajadores en todo el mundo. Estas normativas se fundamentan en el respeto a la dignidad humana, la justicia social y la equidad laboral. Sin embargo, en el caso de México, se han registrado numerosas violaciones a estos derechos reconocidos internacionalmente. En México se han registrado varios casos de violación al derecho a la libertad sindical. Un ejemplo evidente es la llamada "protección sindical", práctica en la que los sindicatos son utilizados como instrumentos de control por parte de los empleadores y el gobierno, limitando la autonomía y capacidad de negociación de los trabajadores (Bensusán, 2020).

Se habla también de la precarización laboral y falta de protección social y trabajo infantil. México se caracteriza por altos índices de precarización laboral, con condiciones de trabajo que vulneran los estándares internacionales. El salario mínimo es insuficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores, y muchos carecen de acceso a la seguridad social y otros beneficios laborales. Además, se han reportado casos de jornadas laborales excesivas, sin el pago de horas extras correspondientes (Rodríguez et. al., 2021). Otros de los grandes problemas es la explotación laboral. El trabajo infantil es una de las formas más graves de violación de los derechos laborales, tanto a nivel nacional como internacional. A pesar de los esfuerzos realizados por organismos internacionales y el gobierno mexicano, aún persisten casos de explotación laboral de niños y adolescentes en diversos sectores, como la agricultura, la minería y el trabajo doméstico (Bensusán, 2020). Y por último la violación de derechos laborales de las mujeres que se evidencia en varios ámbitos de los derechos internacionales como lo son la discriminación y falta de oportunidades y el acoso y violencia de género en el espacio laboral.

3.3.1 Organizaciones sociales pro derechos de mujeres

En México existen varias organizaciones sociales dedicadas a la defensa de los derechos de las mujeres que poseen una amplia y experiencia en la promoción y

defensa de los derechos de las mujeres con la elaboración de proyectos y actividades.

Algunas de las principales organizaciones que se dedican a esta lucha son (PAMIMH):

- EQUIS Justicia para las Mujeres: Organización que trabaja en la promoción de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y el acceso a la justicia.
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).
- Consorcio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad Oaxaca: Organización que promueve la equidad de género y los derechos de las mujeres en Oaxaca.
- Red Nacional de Refugios: Red que brinda apoyo y protección a mujeres en situación de violencia de género.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
- Católicas por el Derecho a Decidir: Organización que defiende los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, incluido el acceso al aborto seguro y legal.
- Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia (IMDHD):

Organización que trabaja en la promoción y defensa de los derechos humanos en México, incluidos los derechos de las mujeres.

Las organizaciones sociales pro derechos de las mujeres desempeñan un papel crucial en la lucha contra las violaciones laborales que enfrentan las mujeres en relación con las maquilas y el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Estas organizaciones se dedican a defender los derechos laborales, la igualdad de género y a visibilizar las condiciones injustas que afectan a las mujeres trabajadoras en las maquilas. Llevan a cabo denuncias a violaciones laborales y presionan los gobiernos y las empresas para que tomen medidas concretas, así como investigaciones, campañas de concientización, protestas y litigios para visibilizar y abordar estas problemáticas.

Es importante reconocer el papel crítico de estas organizaciones y apoyar sus esfuerzos en la defensa de los derechos laborales de las mujeres en las maquilas. El T-MEC ofrece una oportunidad para impulsar cambios positivos, pero solo a través de la colaboración entre los gobiernos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil se podrá lograr un progreso significativo en la protección de los derechos laborales de las mujeres y en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

3.3.2 Violación de derechos laborales de las mujeres en México

En México las mujeres enfrentan numerosas violaciones a sus derechos laborales, lo que constituye una clara manifestación de discriminación de género.

Uno de los principales problemas que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral en México es la discriminación. Según datos de la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) de 2017, el 21,4% de las mujeres que trabajan en el país ha sido víctima de discriminación por su género. La discriminación salarial persiste como una de las principales violaciones a los derechos laborales de las mujeres en México. A pesar de que la igualdad salarial está garantizada por la ley, las mujeres continúan percibiendo remuneraciones inferiores a las de los hombres por realizar el mismo trabajo. Esta brecha salarial no solo es injusta, sino que también perpetúa la desigualdad económica y social de las mujeres (Juárez, 2022).

Otra violación a los derechos que viven las mujeres en el ámbito laboral es el acoso sexual y la violencia de género. Estas prácticas discriminatorias crean un ambiente laboral hostil y atentan contra la integridad física y psicológica de las trabajadoras. A pesar de los avances normativos en la materia, la impunidad y la falta de medidas efectivas para prevenir y sancionar estas conductas continúan siendo una realidad preocupante (Bensusán, 2020).

Y por último la falta de oportunidades de ascenso y liderazgo ya que las mujeres también enfrentan obstáculos significativos para acceder a oportunidades de ascenso y liderazgo en el ámbito laboral. A pesar de su preparación y capacidad, se les niega el acceso a puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones, lo que limita su desarrollo profesional y perpetúa la desigualdad de género en el ámbito laboral (Moreno-Brid et. al., 2021).

La violación de los derechos laborales de las mujeres en México es una realidad alarmante que requiere una acción inmediata. Es fundamental que el gobierno y las instituciones tomen medidas concretas para eliminar la discriminación salarial, prevenir y sancionar el acoso sexual y la violencia de género en el entorno laboral, y garantizar igualdad de oportunidades.

3.3.3 Violaciones laborales en el T-MEC

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) establece disposiciones específicas para proteger los derechos laborales de los trabajadores en los tres países. Sin embargo, a pesar de sus promesas de mejorar las condiciones laborales, el T-MEC aún enfrenta importantes desafíos en la protección de los derechos de los trabajadores, principalmente en la violación de los derechos laborales de las mujeres. Según un estudio realizado por la organización Oxfam en 2019, las mujeres que trabajan

en la industria textil mexicana enfrentan una serie de condiciones laborales precarias, como salarios bajos, largas jornadas de trabajo, falta de acceso a servicios de salud y falta de protección contra el acoso sexual. En el contexto del T-MEC, según Juárez (2022) se observan múltiples violaciones laborales hacia las mujeres. En primer lugar, la feminización de la pobreza se intensifica debido a la flexibilización laboral y la precarización del empleo. Las mujeres son relegadas a trabajos informales, mal remunerados y sin protección laboral, lo que perpetúa su dependencia económica y su vulnerabilidad (De la O, 2006).

Además, el T-MEC promueve la desregulación laboral y la liberalización del comercio, lo que tiene consecuencias negativas para las mujeres trabajadoras. La competencia global impulsa una carrera hacia abajo en términos de salarios y condiciones laborales, lo que afecta especialmente a las mujeres que, en su mayoría, se encuentran en sectores económicos más vulnerables (Bensusán, 2019).

Tabla 4

Brecha salarial del salario medio y salario medio horario

Total, aglomerados	Personas asalariadas registradas				Personas asalariadas no registradas			
	Hombres	Mujeres	Total	Brecha	Hombres	Mujeres	Total	Brecha
Salario mensual	\$17.038	\$13.517	\$15.518	21%	\$8.300	\$5.426	\$6.919	35%
Salario horario	\$101	\$104	\$102	-2%	\$61	\$66	\$63	-9%

Nota: brecha salarial del salario medio y salario medio horario de la ocupación principal de las personas asalariadas registradas y no registradas México. Fuente: DGIYEL- SSPEYEL (MTEYSS), Según datos de la EPH-INDEC.

El tratado también facilita la apertura de maquiladoras y zonas francas, donde las trabajadoras sufren condiciones de trabajo deplorables. La falta de derechos laborales, los bajos salarios, las jornadas extenuantes y la ausencia de protección sindical son características comunes en estos espacios de producción. Las mujeres, que constituyen una parte significativa de la fuerza laboral en las maquiladoras, son sometidas a explotación y abusos sin tener mecanismos efectivos para defender sus derechos (De la

O, 2006 y Alcalde, Villarreal y Narcia, 2019). Las mujeres que trabajan en la industria textil en México a menudo enfrentan barreras para ejercer su derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva. De acuerdo con un informe de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la libertad sindical sigue siendo una asignatura pendiente en México, y las mujeres son particularmente vulnerables a la discriminación y la represión por parte de los empleadores y las autoridades (Alcalde et. al., 2019).

Las maquilas textiles en México han sido objeto de numerosas denuncias y evidencias de violaciones a los derechos laborales de las mujeres. Como son:

Salarios bajos y condiciones precarias: Las trabajadoras de las maquilas textiles suelen recibir salarios extremadamente bajos, que no cubren sus necesidades básicas. Además, se enfrentan a jornadas laborales extenuantes y condiciones de trabajo peligrosas, sin acceso adecuado a servicios de salud y seguridad laboral. Esto viola los derechos laborales básicos y afecta su bienestar físico y emocional (OIT, s/f).

Tabla 5

Seguridad en el empleo

Indicador	Seguridad en el empleo					
	Nacional		Automotriz		Textil	
	2008	2016	2008	2016	2008	2016
Lesiones en el lugar de trabajo como porcentaje del total de trabajadores asegurados	2,9%	2,3%	1,9%	1,1%	1,9%	1,4%
trabajadores permanentes como porcentaje	28%	31%	65,5%	70,3%	35,1%	44,6%

del total de
empleados

Fuente: elaboración propia con base en la información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Discriminación de género: las mujeres son víctimas de discriminación en el ámbito laboral. Se les niega el acceso a puestos de mayor responsabilidad y se les asignan tareas de menor categoría. También enfrentan acoso sexual y violencia de género en el lugar de trabajo, creando un ambiente laboral hostil y perjudicial (OIT cifras oficiales).

Tabla 6

Igualdad de oportunidades y trato en el empleo

Indicador	Igualdad de oportunidades y trato en el empleo					
	Nacional		Automotriz		Textil	
	2008	2019	2008	2019	2008	2019
Tasa de desempleo por género	1,07	1,02	-	-	-	-
Proporción de mujeres en el empleo	37,24%	39,10%	33,17%	36,86%	64,56%	63,89%
Brecha salarial de género	0,66	0,67	0,40	0,36	0,24	0,39

Fuente: elaboración propia con base en Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Falta de protección sindical: las trabajadoras de las maquilas textiles enfrentan dificultades para organizarse en sindicatos y ejercer su derecho a la negociación colectiva. Muchas empresas intentan evitar la sindicalización y toman represalias contra quienes intentan organizarse, lo que limita la capacidad de las trabajadoras para mejorar sus condiciones laborales (OIT cifras oficiales).

Tabla 7*Dialogo social*

Indicador	Dialogo social					
	Nacional		Automotriz		Textil	
	2008	2019	2008	2019	2008	2019
Emplazamientos a huelga	10814	7095	2%	3%	4%	3%
Huelgas	19	7	5%	22%	5%	0%
Contratos colectivos de trabajo	5047	2110	3%	2%	3%	2%

Fuente: elaboración propia con base en la información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las violaciones laborales a las mujeres no son simplemente resultado de acciones individuales, sino que están arraigadas en estructuras de poder más amplias. El patriarcado y el capitalismo se entrelazan para perpetuar la opresión y la explotación de las mujeres trabajadoras. El T-MEC, a pesar de sus objetivos de desarrollo económico y cooperación, no ha logrado abordar las violaciones laborales a las mujeres de manera efectiva (Lugo, 2021). La desigualdad de género en el ámbito laboral no es un fenómeno aislado, sino una consecuencia del sistema capitalista y patriarcal.

Para combatir estas violaciones laborales, es esencial fortalecer los derechos laborales y sindicales, garantizar salarios dignos, promover la equidad de género en los lugares de trabajo y fomentar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones. Asimismo, es necesario cuestionar y transformar las estructuras económicas y sociales que perpetúan la explotación y la opresión de las mujeres.

Análisis

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN por sus siglas en español) tuvo una línea económica afianzada a un modelo económico capitalista (Audrey, 2003), lo que implicó un modelo globalizado que permitió a México tener un impulso en el comercio y la inversión extranjera. Si bien, este impulso contribuyó al

desarrollo económico de México, se hicieron evidentes los desafíos por el déficit comercial producto de las exportaciones en torno a productos básicos y la importación de manufacturas.

Asimismo, el TCLAN fue duramente criticado en el país mexicano en razón de que los índices de pobreza pasaron del 16% al 28%, en consecuencia, se produjo una ola migratoria debido a que varios productos agrícolas provenían de Estados Unidos. Este hecho, generó una competencia desleal con el mercado y los productos nacionales, que trajo perjuicios a los productores locales.

No obstante, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte si bien representó una transformación en la económica de Estados Unidos, México y Canadá, así como las relaciones comerciales; no se enfocó en regular los derechos laborales y ambientales pendientes, una deuda en abordar la desigualdad económica, la inclusión laboral y el empleo adecuado.

Al igual, el nuevo Tratado de Libre Comercio de América del Norte (T-MEC) reflejó una organización amplia de la economía de los países miembros, de tal manera que pueden integrar cadenas de suministros y generar coordinaciones entre los estados miembros. De forma semejante, fue una nueva oportunidad para resolver los problemas sociales y ambientales que enfrentan, haciéndose mayor énfasis al seguimiento de los derechos laborales. Naturalmente, México buscó equiparar sus derechos en materia laboral de conformidad con los principios del derecho internacional.

A su vez, el T-MEC dispone que se mantengan las normas laborales que sugiere la Organización Internacional del Trabajo de manera eficaz y oportuna, como por ejemplo el derecho de la negociación colectiva, los principios y derechos fundamentales del trabajo, salarios mínimos, horas de trabajo y salud. De ahí que, surgen prohibiciones de productos que nacen del trabajo forzoso, los abusos o discriminación de género o de raza.

También, se puede inferir que las condiciones laborales tienen un sesgo producto de la violencia de género (Orozco y Magallón, 2013), este problema fue un punto en las negociaciones del nuevo tratado con la finalidad de eliminar brechas laborales en México. Aunque, dichas negociaciones nacieron en un contexto político controversial por las diferencias en las estrategias comerciales y políticas.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía junto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social concluyen que alrededor de 31 millones de personas en México forman parte de empleos con precariedad laboral. Así como, señalan que el

40% del mercado laboral en México no cuentan con una remuneración básica que permita satisfacer los derechos básicos de toda persona, como alimentación, salud y vivienda.

Frente a ello, se estima que 32 millones de trabajadores en México se encuentran en la informalidad, es decir, seis de cada diez personas son informales con trabajos sin relación de dependencia reconocida ni con registro en nómina empresarial. Con la particularidad de que la mayoría de esas seis personas son consideradas mujeres en virtud de la informalidad tiene su auge en los empleos domésticos. Incluso, por cada cien hombres en precarización laboral existen ciento once mujeres. Lo que nos permite determinar que la condición de mujer refleja ser un factor en la obtención de un empleo digno.

Es notorio que México es uno de los países con mayor desarrollo en América Latina, ya que contiene las mayores industrias en ingeniería automotriz, petroquímica, minera y maquiladora textil. Esta última, es la industria que tenía mayor importancia en la cultura mexicana, toda vez que consiste en la producción masiva de productos a raíz de fibras, telas e hilos.

En compensación, a finales del siglo XX hubo una modernización en la maquinaria y forma de la industria textil, ocasionando el crecimiento de la mano de obra barata en otros países como China, India o Taiwán, acontecimiento que perjudicó la mano de obra tradicional mexicana que resultó afectada por la globalización. Además, es importante recordar que la industria textil es una de las diez actividades económicas más importantes en México, que significa el 3.2% del Producto Interno Bruto.

Pero, la industrialización en las actividades de maquilados produjo un reemplazo masivo de la mano de obra por la implantación de fábricas. Considerando que las fábricas eran dirigidas y manejadas por hombres, y que las mujeres en su mayoría eran analfabetas, las mujeres resultaron afectadas con condiciones laborales precarias, bajos salarios y acosos y abusos por parte de los hombres.

No obstante, México es uno de los países con mayores índices de violencia de género en sus registros. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía publicó que el 70.1% de mujeres entre 15 años o más han sido víctimas de violencia de género, producto de ataques físicos, sexuales y psicológicos. Además, hay que agregar que México es uno de los países con altos índices en violencia patrimonial o económica, a raíz de las políticas laborales a las que son sujetas las mujeres.

El cuidado doméstico es una de las oportunidades laborales con mayor oferta para las mujeres, por sus remuneraciones bajas y las condiciones precarias de trabajo a las que son sometidas. Esto desencadena en que las mujeres no tienen oportunidades de ocupar cargos de dirección empresarial, remuneraciones equitativas o condiciones laborales semejantes a las de los hombres. Un estudio del Instituto Nacional de Estadística y Geografía concluyó que las remuneraciones de las mujeres sufren una rebaja de entre el 13.7% y 27% a comparación de las remuneraciones masculinas. Así, la jerarquización de las relaciones de explotación es una de las formas de entender y comprender el capitalismo y el patriarcado, sin embargo, pensar en la eliminación de la sociedad de clases como una solución por sí misma es imposible. Al igual que, la creencia de que la superación del capitalismo conduciría a la emancipación de la mujer. También, la tesis de que la participación activa de la mujer en el mercado produciría su liberación (Vogel, 1979), porque las estructuras patriarcales persisten y se adaptan a la forma de producción capitalista.

Finalmente, la pandemia del Covid-2019 perjudicó a 179.573 mujeres en México, las cuales estuvieron en condiciones de subempleo por la crisis económica que sufrieron. En términos porcentuales, aumentó un 174% de mujeres en el subempleo, un alto número respecto del 130% de hombres que aumentaron en condiciones de subempleo en el mercado laboral.

Conclusiones

Al inicio del presente análisis se planteó la siguiente hipótesis: el Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC) precarizaría la situación laboral femenina en la industria de la maquila textil lo que violaría los Derechos Internacional del Trabajo de las mujeres en los Estados de la frontera norte de México. Posterior al análisis establecido, se comprueba que la hipótesis se cumple parcialmente, debido a que se ha demostrado el empleo de violencia de género hacia las mujeres en México con énfasis en las fronteras en donde se ubican las maquilas por parte de distintos actores; a través de las disposiciones políticas y sistémicas implementadas en dichos espacios en contra de las mismas, afectando su desarrollo y vida digna. Sin embargo, los avances en materia de derechos laborales han sido implementados y han diversificado sus propuestas en miras de un cambio. A continuación, las conclusiones que apoyan esta afirmación:

- Resulta evidente que las mujeres, inmigrantes y jóvenes son los grupos que resultan afectados por condiciones de precarización laboral, sea por trabajar en el subempleo, sea por recibir compensaciones sumamente bajas, o sea por jornadas de trabajo sin remuneraciones equitativas a comparación de los hombres. Esto les convierte en uno de los grupos más vulnerables y que deben ser sujetos de protección por parte del Estado.

- A la par, las valoraciones culturales que inciden en el desarrollo de las mujeres dentro de la sociedad, junto a la ideología que desvaloriza a las mujeres por creencias religiosas o patriarcales, concluyen en la subordinación femenina y su condición precaria en el mercado laboral. Ahora, dentro de la industria textil, las mujeres artesanas han sido víctimas de violencia de género, discriminación y racismo. Consecuentemente, no tienen prestaciones laborales, seguridad social, jornadas de descanso o remuneraciones justas, sin mencionar el maltrato físico y psicológico, o ser víctimas de prácticas de acoso laboral.

- El trabajo realizado permitió corroborar la precaria situación que enfrentan las mujeres en el mercado laboral de la industria textil a raíz de la entrada en vigor del T-MEC, instrumento que vulnera la Declaración Universal de los Derechos Humanos Laborales. Tras un análisis en la incidencia del T-MEC se pudo llegar a la conclusión de que las condiciones laborales femeninas en la industria de la maquila son precarias y se determinó la violación de los derechos de las mujeres en esta industria.

- En igual forma, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha alcanzado grandes avances en el marco jurídico para regular y proteger los derechos de las trabajadoras y trabajadores en el mundo. Sus tratados son de carácter vinculante luego de que los Estados hayan ratificado su contenido, y sirven de instrumentos con carácter no vinculante pero recomendable para aquellos países que no hayan ratificado el mismo. El gran avance de la OIT es la implementación de principios y derechos fundamentales de los trabajadores, como por ejemplo el derecho a la libertad de asociación y sindicalización, el derecho a la negociación colectiva, el principio de erradicación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición efectiva, la eliminación del trabajo infantil y la discriminación en todas sus esferas.

- Al igual, podemos señalar que México ha ratificado los siguientes convenios: Convenio sobre el trabajo forzoso (1934), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva (1950), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (2018), Convenio sobre la

igualdad de remuneración (1952), Convenio sobre la discriminación (1961), Convenio sobre la edad mínima (2015), Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores (1984), Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (2000), Convenio sobre la violencia y el acoso (2022) y Convenio sobre las consulto tripartita (1978), para la protección de los derechos de sus trabajadores.

- En semejanza, la Organización Internacional del Trabajo cambió su enfoque en un conjunto de principios abstractos y generales, así como en normas expresas, claras y anteriores como propios del Derecho del Trabajo. Estas normas son las guías para la interpretación de las demás normas que regulen los derechos de los trabajadores, de tal manera que las legislaciones nacionales sean armónicas y uniformes con el derecho internacional laboral. Al igual, es importante resaltar los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo propuestos para el año 2030, cuyo trabajo se enfoca en construir normativas que garanticen el empleo decente, pleno y productivo, erradicar la desigualdad y brechas salariales por género, entornos laborales seguros, eliminar la precariedad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

- Por otra parte, la entrada en vigor del T-MEC ha provocado la reforma de normas laborales de la legislación mexicana. Sin embargo, si bien la idea sería mejorar las condiciones laborales, el convenio comercial hace mayor énfasis en las condiciones arancelarias y de comercio exterior que, reducen tasas arancelarias y amplían el catálogo de productos que entrar en importaciones y exportaciones, pero que perjudican los factores laborales. Fomentando violaciones a los derechos de las mujeres.

- En otras palabras, el T-MEC enfrenta desafíos en la protección de los derechos laborales de las mujeres, en especial las mujeres que trabajan en la industria textil que trabajan en condiciones de precariedad laboral, con salarios bajos, sin seguridad social, jornadas laborales extensas, falta de acceso a servicios básicos, y principalmente ser víctimas de acoso laboral.

Recomendaciones

Al presentar las conclusiones de este trabajo de investigación, se recomienda:

- Por lo señalado, es recomendable la adopción de políticas públicas enfocadas en la erradicación de la precariedad laboral y la discriminación de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

- El gobierno de los Estados Unidos Mexicanos requiere la reforma a las normas laborales que no contengan la regulación de los contratos laborales, en el cual se

eliminen las figuras contractuales que fomentan la precariedad como los contratos por horas o sin beneficios sociales, y en su lugar incorporar figuras contractuales que den estabilidad al trabajador, remuneraciones justas y equitativas y acceso a la seguridad social.

- Del mismo modo, a los Estados participantes en el Tratado México- Estados Unidos- Canadá es imprescindible regular el subempleo, la subcontratación y el trabajo informal que perjudica a millones de personas en todo el mundo. Para ello, es necesaria la fomentación y negociación de tratados internacionales que sigan progresando en la adopción y reconocimiento de derechos laborales para las mujeres. En este sentido, se debe priorizar garantizar las condiciones de los derechos de las trabajadoras con la vinculación directa entre empleador y trabajador, ya que el trabajo es un servicio lícito y personal. Por ende, no debe ser utilizado como un mecanismo de explotación laboral.

- A la comunidad internacional, se recomienda la vigilancia para el cumplimiento de los estándares laborales, porque es importante que los países miembros del T-MEC, así como las organizaciones internacionales, vigilen y aseguren el cumplimiento de los estándares laborales establecidos en el tratado. Esto implica garantizar que se respeten los derechos laborales básicos, como salarios justos, condiciones de trabajo seguras y saludables, y protección contra la discriminación y el acoso laboral

- Desde el estudio de violencia de género se debería analizar el impacto del T-MEC en la violencia de género en las maquiladoras textiles. Esto implica analizar cómo las disposiciones laborales del tratado se están implementando y si están contribuyendo a prevenir y abordar la violencia de género en el sector. Estos estudios deben examinar cómo las empresas están cumpliendo con los estándares laborales y si los mecanismos de denuncia y rendición de cuentas son efectivos.

- La Teoría Feminista Marxista debería considerar el contexto social y cultural, porque los estudios sobre violencia de género en las maquiladoras textiles deben tener en cuenta el contexto social y cultural en el que se desarrollan estas violencias. Esto implica examinar las normas de género, las estructuras de poder y las desigualdades existentes que contribuyen a la violencia en el lugar de trabajo. También es importante considerar cómo estos factores se ven influenciados por el T-MEC y otras dinámicas globales.

- Del mismo modo, se sugiere a las empresas fomentar la responsabilidad social a través de programas en pro de asegurarse de cumplir con los estándares laborales establecidos en el T-MEC y en las leyes nacionales e internacionales. Esto incluye

garantizar salarios justos, condiciones de trabajo seguras y saludables, y protección contra la discriminación y el acoso laboral. Es importante que las empresas establezcan políticas claras y mecanismos de cumplimiento para asegurar el respeto de estos estándares.

- Finalmente, se recomienda a las mujeres estar informadas sobre sus derechos laborales, tanto los establecidos en el T-MEC como en las leyes nacionales. Familiarizarse con las leyes relacionadas con el trabajo, salarios, condiciones laborales, acoso sexual y discriminación de género.

Referencias bibliográficas:

- Abela, J. A. (2002). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. Alcalde Arturo, Alma Rubí Villareal y Eugenio Narcia (2019). «Ley Federal del Trabajo, Reforma 2019 comentada», México, Miguel Ángel Porrúa.
- Arrollo, M. (2010). La evolución histórica e importancia económica del sector textil en México. *Economía y Sociedad*, 51-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/510/51015546004.pdf>
- Arruzza, C. (2010). Las sin parte: matrimonios y divorcios entre feminismo
- Audrey, J. (2003). La promesa y la realidad del TLCAN. Ciudad de México: Era.
- Bollé, P. (2013). La Revista Internacional del Trabajo y la OIT. Fragmentos de su historia. *Revista Internacional Del Trabajo*, 132, 1–15. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2013.00157.x>
- Calva, J. L. (2019). La económica de México frente al TLCAN: Balance y perspectivas al TMEC. Ciudad de México: Era.
- Canessa Montejó, M. F. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. *Derecho PUCP*, 63, 349.
- Castillo, A. B. (2008). La industria maquiladora y la mano de obra femenina. *Observatorio Laboral, Revista Venezolana*, 129-145. Obtenido de [file:///C:/Users/DETPC/Downloads/Dialnet-LaIndustriaMaquiladoraYLaManoDeObraFemenina-2694741%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DETPC/Downloads/Dialnet-LaIndustriaMaquiladoraYLaManoDeObraFemenina-2694741%20(1).pdf)
- Castillo, C. R. (2021). Aspectos laborales en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). *Alegatos*, 1(105-6), 215-240.

Colegio de México. (2003). México después del TLCAN. Foro Internacional, 141-191.

Covarrubias, A. (2021). El T-MEC y la tercera generación de arreglos laborales. Escenarios probables para el trabajo y la industria regional. Norteamérica, 16(1), 147-190.

D'Atri, A. (2004). Feminismo y Marxismo: más de 30 años de controversias. Lucha de clases, 4, de equidad de género. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/modelo-de-equidad-de-genero-2003-2015>.

de la O Martínez, M. E. (2006). El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: balance de cuatro décadas de estudio. AIBR: Revista de Antropología Iberoamericana, 1(3), 4.

de Mateo, F. (2020). Lo que el TLCAN nos dejó y lo que el TMEC nos depara. Otros Diálogos, (13).

Estados Unidos Mexicanos. (1917). Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Ciudad de México: Era.

GAMONAL CONTRERAS, S. (2006). El derecho internacional del trabajo y las cláusulas sociales: el caso del Tratado de Libre Comercio entre Chile y Estados Unidos de Norteamérica. N, 13, 315.

Gobierno de México. (2021). gob.mx. Obtenido de Conocer tus derechos laborales: <https://www.gob.mx/derechoslaborales/articulos/conoce-tus-derechos-laborales-29228>

Hertel, S. (2003). Una contienda acotada: la defensa transnacional de los derechos laborales de las mujeres en las maquiladoras de México. Región y sociedad, 15(26), 153-191.

INEGI. (2019). Conociendo la industria textil 2019. Ciudad de México: Cintanex.

INEGI. (2021). Cifras de violencia en contra de la mujer. Ciudad de México: ERA.

INMUJERES. (2017). Instituto Nacional de las Mujeres. Acciones y programas.

Modelo

Juana, P. P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México, 23(2), 121-133.

Juárez, B. (2022). Participación laboral de las mujeres en México. El economista, 1-3.

León, F. H. (2011). México y la Organización Internacional del Trabajo: los orígenes de una relación, 1919-1931. *Foro Internacional*, 336-355.

Limas, M., & Martínez, F. N. F. (2020). ¿Experiencias de segregación o acoso en la maquiladora? Testimonios de trabajadores (as) en Ciudad Juárez, Chihuahua. *Chihuahua Hoy*, 18.

Linares Zarco, J. (2019). LA REFORMA LABORAL EN EL MARCO DEL TLCAN-TMEC. EL CASO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MÉXICO.

López Aspeitía, L. (2010). Identidades en la línea: Maquiladoras y figuras de la femineidad en la frontera norte de México. *Revista mexicana de sociología*, 72(4), 543-570.

Lugo, M. (2021). Las mujeres y el T-MEC: Perspectiva de género en los acuerdos comerciales. *Scielo*, 11-25.

Maestro, Á. (2013). *Feminismo marxista*. Santiago de Compostela: La Vietnamita Ink LTD. Recuperado de <https://kolectivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Maestro-Angeles-Feminismo-Marxista.pdf>.

Martínez, K., Marroquín, J., & Ríos, H. (2019). Precarización Laboral en México. *Scielo*, 1-20. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113#:~:text=El%20concepto%20de%20precariedad%20laboral,las%20leyes%20no%20lo%20protegen.

Martínez-Licerio, K. A., Marroquín-Arreola, J., & Ríos-Bolívar, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis económico*, 34(86), 113-131.

Monteverde, G. G. (2005). Las mujeres en la maquila. trabajo, instituciones de apoyo y organización social. *SCIELO*, 1-10. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252005000100007

Monteverde, G. G. (2005). Las mujeres en la maquila. trabajo, instituciones de apoyo y organización social. *SCIELO*, 1-10. Obtenido de

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252005000100007

Montt Balmaceda, Manuel (1998), Principios de Derecho Internacional del Trabajo, La OIT, 2- edición actualizada, Santiago, Editorial jurídica de Chile.

Moreno-Brid, J., Gómez Tovar, R., Sánchez Gómez, J., Gómez Rodríguez, L. 2021. Liberalización del comercio, resultados del mercado laboral y Trabajo Decente en México: el caso de las industrias automotriz y textil, Documento de trabajo de la OIT 36 (Ginebra, OIT).

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Normas Internacionales del Trabajo. Ciudad de México.

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). Normas internacionales del trabajo (Oficina del Consejero Jurídico). Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (s/f). Ratificación de Convenios de la OIT: Ratificación por México. Ilo.org. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764

Orozco, A. A., & Magallón, R. O. (2013). Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. El Cotidiano, (182), 95-104.

Otero, L. (2022). La prohibición de la discriminación laboral. Revista de estudios jurídicos y sociales, 52-64.

Ramírez, C. Q. (2007). La situación laboral y sindical de las mujeres en la maquiladora de México. Debate Feminista, 35, 57–82.
<http://www.jstor.org/stable/42624973>

Rubio, J. (2022). Sindicalización laboral y precariedad en México. Región y Sociedad, 12.

Ruiz, A. D. L. A. R. (2019). Diferencias entre el TLCAN y el TMEC y sus posibles impactos para México. Perfiles de las Ciencias Sociales, 7(13).

Somavia, J. (2015). Ley federal del trabajo y sus efectos. Scielo, 4-15.

Thomas, F. (2012). La aplicación de las normas del derecho internacional del trabajo. Scielo, 1-15.

Tithi Bhattacharya. Ideas de Izquierda, 44.

Toro, J. (2018). Estado actual sobre la discriminación sexual. SICIELO, 1-19.
vínculos con la integración económica en América del Norte, Documento de trabajo de la OIT 15 (Ginebra, OIT).

Vogel, L. (1979). Marxismo y feminismo. Monthly Review, 31(2).

