

# Lo barato sale caro:

VIOLENCIONES A  
LOS DERECHOS  
HUMANOS  
LABORALES  
EN WAL-MART  
MÉXICO

Proyecto de Derechos Económicos,  
Sociales y Culturales, A.C.



# Lo barato sale caro:

VIOLACIONES A  
LOS DERECHOS  
HUMANOS  
LABORALES  
EN WAL-MART  
MÉXICO

Proyecto de Derechos Económicos,  
Sociales y Culturales A.C.





ProDESC es una Organización No Gubernamental que tiene como principal objetivo defender los derechos económicos, sociales y culturales para contribuir a su vigencia, justiciabilidad y exigibilidad.

**PROYECTO DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES A.C. (PRODESC)**

Zamora 169 despacho B2, Colonia Condesa  
Ciudad de México, C.P. 06140  
Teléfono: (55) 5212 2230  
Tel/Fax: (55) 5212 2229  
[www.prodesc.org.mx](http://www.prodesc.org.mx)

LO BARATO SALE CARO:  
Violaciones a los derechos humanos  
laborales en Wal-Mart México

Noviembre de 2008



*Esta publicación fue realizada gracias al apoyo de Wal-Mart Watch y la Sociedad Mexicana Pro Derechos de la Mujer (Semillas)*

*Se permite la reproducción total o parcial de esta obra dando el crédito correspondiente al Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ProDESC).*

Diseño editorial y portada  
**Patricia Gasca Mendoza**

Impreso en **México**

# Presentación

Este informe es el resultado de una investigación realizada por las y los integrantes del Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales A.C. (ProDESC) a lo largo de dos años.

ProDESC es una Organización No Gubernamental fundada en el año de 2005 que tiene como principal objetivo defender los derechos económicos, sociales y culturales, para contribuir a su vigencia, justiciabilidad y exigibilidad para así mejorar la calidad de vida de las personas”

Para poder completar este informe, la colaboración de nuestros pasantes en este periodo ha sido invaluable, por ello les estamos inmensamente agradecidos. Así mismo agradecemos la colaboración de varios académicos, expertos y activistas que contribuyeron con su tiempo y sus ideas. En especial nos gustaría agradecer a Chris Tilly, Carlos Salas, Scott Martin, Shayla Toledo, Ana Paola Gutiérrez, Benjamín Locke, David Castillo Núñez, Frida Gaytan Mertens, Elizabeth Joynes e Iker Lekuona.

Este informe está dedicado a los miles de adolescentes que trabajan como “voluntarios” y las mujeres que trabajan en México para Wal-Mart, la segunda empresa más grande del mundo, así como a las familias de los trabajadores que cuentan con su apoyo económico.

# Índice

UNO	Resumen Ejecutivo	11
DOS	Perfil corporativo de Wal-Mart en México	13
	A. WALMEX TOMA LA DELANTERA	13
	B. LA INDUSTRIA DE LAS VENTAS AL MENUDEO EN MÉXICO	17
	C. EL MODELO WALMEX	18
	D. LA COMPETENCIA DE WALMEX EN MÉXICO	26
TRES	Violaciones a los derechos humanos laborales de los y las trabajadoras de Walmex en México	31
	A. SALARIO JUSTO	31
	1. Niños Trabajadores	31
	2. Mujeres Trabajadoras	39
	3. Otros Trabajadores sin sueldo	40
	B. DISCRIMINACIÓN	41
	1. Niños Trabajadores	41
	2. Mujeres Trabajadoras	41
	C. JORNADA DE TRABAJO	44
	1. Niños Trabajadores	44

	D. CONDICIONES DE TRABAJO	50			
	1. Niños Trabajadores	50			
	2. Mujeres Trabajadoras	55			
	E. JUSTICIA LABORAL	56			
	1. Niños Trabajadores	56			
	F. SINDICALIZACIÓN	57			
	1. Niños Trabajadores	57			
	2. Mujeres Trabajadoras	63			
CUATRO	La (ir)responsabilidad de Walmex afecta a la comunidad	65			
	A. VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES POR LAS PRÁCTICAS DE LOS PROVEEDORES DE WAL-MART	65			
	B. IMPACTO AMBIENTAL	69			
	C. LA GUERRA POR EL USO DE SUELO	74			
	D. DESPRECIO POR LA LEY	79			
CINCO	Análisis de las violaciones de los derechos humanos laborales por Walmex de México	83			
	A. LA (IR)RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	83			
	B. FALLAS EN LA APLICACIÓN DE LA LEY SOBRE TRABAJO INFANTIL	89			
			SEIS	Marco legal de los derechos de las y los trabajadores de México	95
				A. SALARIO JUSTO	95
				B. DISCRIMINACIÓN	96
				C. EDAD MÍNIMA	96
				D. JORNADA DE TRABAJO	96
				E. CONDICIONES DE TRABAJO	98
				F. JUSTICIA LABORAL	99
				G. SINDICALIZACIÓN	99
				H. UNIFORMES	100
				I. REGULACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL	100
			SIETE	Conclusión	103
				A. ¿UNA POSIBLE VÍA?	103
				B. COMENTARIOS FINALES	107
			OCHO	Apéndice	109
				A. METODOLOGÍA DE ESTUDIO SOBRE TRABAJO INFANTIL	109
				B. METODOLOGÍA DE ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO	111
				C. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS DEL ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO	119
				D. TESTIMONIOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO	120
				E. GRÁFICAS DEL ESTUDIO	138

### A MODO DE INTRODUCCIÓN

---

Desde que Wal-Mart entró en el mercado mexicano en 1991, la empresa se ha convertido en una de las mayores concentraciones de poder económico en el país. Para la segunda mayor empresa en el mundo, esto se ha traducido en un cheque en blanco para evadir estándares legales en materia de prácticas laborales, arrollar a grupos comunitarios con masivos proyectos de construcción y depredar el medio ambiente. Walmex, la subsidiaria mexicana de la trasnacional, defiende sus prácticas afirmando que los precios bajos benefician a las familias mexicanas comunes, aunque la principal clientela de la empresa son familias de clase media y alta. Sin embargo, los precios bajos de Walmex tienen un alto costo para los mexicanos, uno que el país ya no puede pagar.

Este informe presenta datos originales que confirman el sistemático incumplimiento de Walmex de la legislación laboral mexicana. El informe presenta los resultados de dos investigaciones realizadas por ProDESC. Una de ellas estuvo específicamente enfocada al incumplimiento de Walmex de la legislación laboral mexicana y los estándares de derechos humanos relativos al empleo de trabajo infantil. Los datos fueron recolectados en entrevistas con 80 menores trabajadores sin sueldo de Walmex. Las entrevistas fueron realizadas en 12 tiendas de Walmex en el verano de 2005 y en otras 6 en la segunda mitad de 2006, todas en la Ciudad de México. 100% de los entrevistados reportaron rutinarias violaciones de sus derechos laborales, aunque las violaciones específicas variaron sustancialmente. Los resultados indican que

# DOS Perfil corporativo de Wal-mart en México

## A. WALMEX TOMA LA DELANTERA

En 1991, Wal-Mart se embarcó en su primer aventura en el exterior de los Estados Unidos al abrir un Sam's Club en México en sociedad con Grupo Cifra S.A. de C.V. (Cifra), la empresa minorista líder en México. Desde entonces, la empresa con sede en Bentonville, Arkansas en los Estados Unidos ha expandido su negocio a 13 países fuera de los EEUU, con más de 2,700 tiendas y más de 500 mil trabajadores en todo el mundo, para convertirse en la segunda mayor empresa del mundo.<sup>3,4</sup> Dieciséis años después, la subsidiaria mexicana de Wal-Mart continúa encabezando las operaciones globales de la empresa, aportando el 25% de los 64 mil millones de dólares anuales en ventas de la transnacional en el exterior.<sup>5,6</sup>

La historia de Wal-Mart en México también inició con el convenio firmado con Grupo Cifra. Grupo Cifra había estado en el negocio desde 1958; sus dueños y operadores son la familia Arango. La familia Arango convirtió una cadena de tiendas de descuento en la Ciudad de México en una red nacional de múltiples marcas y formatos diseñados para capturar un amplio sector del altamente estratificado mercado mexicano.<sup>7</sup> En 1991, las dos empresas acor-

Walmex no cumple con la legislación laboral mexicana y que carece de una política uniforme para manejar las relaciones con sus empleados sin sueldo.

La segunda investigación se enfocó en analizar el cumplimiento de Walmex a la hora de respetar los derechos humanos laborales, específicamente de las mujeres trabajadoras. Los datos fueron recolectados de Junio a Julio de 2007 en entrevistas con 254 mujeres trabajadoras de Walmex en los estados de México, Puebla, Guanajuato, Michoacán, Querétaro, Guerrero, Tlaxcala y Morelos. En este contexto es importante mencionar que la industria de ventas al menudeo es uno de los mayores empleadores de mujeres en el país.<sup>1</sup> Por ello, las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por las malas prácticas laborales de Walmex. Los magros sueldos en la industria contribuyen al empobrecimiento de las mujeres trabajadoras. Incluso se ha reportado que las tiendas Walmex ordenan pruebas de embarazo para mujeres solicitantes de empleo,<sup>2</sup> quienes inundan el sector minorista en busca de oportunidades de empleo formal, pero reciben poco a cambio y padecen esta forma de discriminación.

Por lo tanto, este informe presenta datos sobre los trabajadores de Walmex en México y las violaciones de sus derechos humanos laborales, poniendo un énfasis especial en los menores trabajadores sin sueldo y las mujeres trabajadoras. El informe también presenta un sumario de las prácticas vigentes de la transnacional que también infringen los derechos y el bienestar de los trabajadores y las comunidades. Este análisis respalda la creencia común de que, en muchas áreas de la legislación, Walmex opera con virtual impunidad y aún busca reescribir la ley para adaptarla a sus prácticas laborales. El Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales recomienda una inmediata y plena aplicación de la ley, y exige el absoluto cumplimiento de Walmex sujeto a penalidades con base en las violaciones cometidas, pasadas y presentes.

> > >

<sup>1</sup> Tilly, Chris y José Luis Álvarez Galván, "The Mexican retail sector in the age of globalization: Lousy jobs, invisible unions," 1/may/2006.

<sup>2</sup> Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," Tesis de Maestría, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.

> > >

<sup>3</sup> Sitio web de Wal-Mart, [www.walmartstores.com](http://www.walmartstores.com)

<sup>4</sup> Finch, Julia, "Wal-Mart boss says he will press suppliers in race to go green," *The Guardian*, 2/feb/ 2007.

<sup>5</sup> Thomas, Douglas E. y Fernán González, "Wal-Mart de México 2005," *Strategic Management*, 11<sup>th</sup> ed., Fred David, ed. Prentice Hall: 2006.

<sup>6</sup> Barboza, David y Michael Barbaro, "Wal-Mart said to be acquiring chain in China," *The New York Times*, 16/oct/2006.

<sup>7</sup> Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," Tesis de Maestría, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.



daron empezar a operar los Sam's Club de Wal Mart en México en una sociedad conjunta al 50/50. En 3 años, la sociedad había crecido para abarcar todas las tiendas de Cifra y ésta dejó de crecer fuera de la sociedad. En 1997, Wal-Mart adquirió formalmente Cifra, comprando la mayoría de las acciones hasta alcanzar el 62%. En el 2000, la empresa pasó a llamarse Wal-Mart de México S.A. de C.V., también conocida como Walmex.<sup>8</sup>

Walmex no sólo ha penetrado en el mercado mexicano, sino que puede decirse que también lo ha creado. Al controlar Cifra, Wal-Mart se encontró instantáneamente en el primer lugar entre los minoristas del país, mientras que otros inversionistas extranjeros luchaban por conseguir un asidero. La subsidiaria mexicana ha retenido esa delantera y ahora acapara 49% de las ventas de supermercados; más que las ventas combinadas de sus tres mayores rivales.<sup>9,10</sup> La empresa lidera la expansión porque ha trascendido su sólida base de compradores urbanos de clase media y alta para llegar a compradores fuera del mapa de ventas al menudeo, geográfica y económicamente. En contraste con sus operaciones en EEUU, Walmex ha sido tradicionalmente vista como una moderna y elitista experiencia de compras y sólo hasta hace poco empezó a entrar en el medio rural, poniendo la mira en personas que quizá nunca hayan puesto un pie en un supermercado.<sup>11,12</sup>

Las predicciones sobre el futuro de la empresa en México ofrecen rayos de esperanza a los inversionistas cuando el panorama se nubla en otros lados. Mientras Wal-Mart recibe golpes publicitarios en casa, donde sus acciones se rezagan y las noticias resaltan su actividad antisindical, demandas legales y voluminosas importaciones, Walmex está levantando al gigante tambaleante con altos precios de acciones y proyecciones optimistas.<sup>13,14,15</sup> Mientras Walmex

> > >

<sup>8</sup> Sitio web de Wal-Mart, [www.walmartstores.com](http://www.walmartstores.com)

<sup>9</sup> Álvarez Galván, José Luis y Chris Tilly, "Participación extranjera en las tiendas de autoservicio en México: el efecto de Wal-Mart," *Comercio Exterior*, 56 (11): 945-958.

<sup>10</sup> Tilly, Chris, "Wal-Mart in Mexico: The limits of growth," en *Wal-Mart: The face of twenty-first-century capitalism*, Nelson Lichtenstein, ed. The New Press, 2006.

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> Harrington, Patrick, "Wal-Mart earnings take a jump," *Bloomberg News*, 8/oct/2005.

<sup>13</sup> Peters, Jeremy W., "Wal-Mart leads decline of stocks," *The New York Times*, 27/nov/2006. > >

escala sus planes de expansión y cultiva nuevos sectores de consumidores mexicanos, su matriz de EEUU es forzada a aceptar la sindicalización auspiciada por el gobierno en China y su derrota en Corea del Sur y Alemania, donde estaba bajo presión por sus prácticas antisindicales.<sup>16,17,18</sup>

Así como México domina las operaciones transnacionales de Wal-Mart, Walmex domina las ventas al menudeo en México. Walmex se ha convertido en el mayor empleador privado en México y en la segunda mayor empresa por su valor de mercado.<sup>19,20</sup> La empresa tiene al menos 895 tiendas operando en más de 141 ciudades, con más de 135 mil empleados en todo el país.<sup>21,22,23</sup> Con más de 20 mil millones de dólares en ventas netas en 2006, la empresa es una fuerza económica tan grande en México que recibe crédito por crear empleos e impulsar las exportaciones, y el Banco de México aún le reconoce su ayuda en el control de la inflación.<sup>24,25,26,27</sup>

> > >

<sup>14</sup> Analistas atribuyen un súbito incremento en las ganancias de Wal-Mart a la expansión de Walmex en áreas rurales (Harrington, Patrick, "Wal-Mart earnings take a jump," *Bloomberg News*, 8/oct/2005).

<sup>15</sup> Walmex, un *American Depositary Receipt* bajo el símbolo WMMVY, creció 39% en un año (Tanzer, Andrew, "Wal-Mart de Mexico: Accent on Growth," [www.kiplinger.com](http://www.kiplinger.com), 11/ago/2006).

<sup>16</sup> Berthelsen, John, "Look for the union label," <http://asiacentinel.com>, 3/nov/2006.

<sup>17</sup> "Wal-Mart leaves Korea—never a success story," <http://union-network.org>, 27/jun/2006.

<sup>18</sup> Norton, Kate, "Wal-Mart's German retreat," <http://businessweek.com>, 28/jul/2006. <?>

<sup>19</sup> Sitio web de Wal-Mart [www.walmartstores.com](http://www.walmartstores.com)

<sup>20</sup> Arai, Adriana y Valerie Rota, "Walmex to open bank in Mexico, operate out of stores," [www.bloomberg.com](http://www.bloomberg.com), 2/ago/2006.

<sup>21</sup> Malkin, Elisabeth, "Wal-Mart will offer retail banking in Mexico, an underserved market," *The New York Times*, 24/nov/2006.

<sup>22</sup> Compárese con las 391 tiendas en la siguiente mayor operación internacional de Wal-Mart en Japón. (Wal-Mart International Data Sheet, sitio web de Wal-Mart, [www.walmartstores.com](http://www.walmartstores.com), 1/nov/2006.)

<sup>23</sup> "Resultados de 2006 y ventas enero 2007," Wal-Mart de México, S.A.B. de C.V., [www.bmv.com.mx](http://www.bmv.com.mx).

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Hanrath, Alexander, "Wal-Mart move into Mexico paying off but rivals hurt by cut-rate incursion," *Bloomberg News*, [www.bloombergnews.com](http://www.bloombergnews.com), 8/feb/2004.

<sup>26</sup> Arguelles, Raúl, "El éxito de Wal-Mart a través sus proveedores," presentada en el seminario SNC de Bancomext, *Logística para exportar. Todo lo que necesita saber*, 3/mar/2006.

<sup>27</sup> Los productos de bajo precio vendidos por Walmex representan 42% de los ítems usados por el Banco de México para medir la inflación (Hanrath, Alexander, "Wal-Mart move into Mexico paying off but rivals hurt by cut-rate incursion," *Bloomberg News*, [www.bloombergnews.com](http://www.bloombergnews.com), 8/feb/2004).

### FORMATOS DE TIENDAS WALMEX

NOMBRE	FORMATO	MERCADO
Wal-Mart Supercenter	Hipermercado	Consumidores de ingresos medios y altos.
Sam's Club	Almacén sólo miembros	Compradores de grandes volúmenes de ingresos medios y altos.
Superama	Supermercado	Áreas residenciales urbanas; atrae a consumidores de ingresos medios y altos. Nueva campaña de mercadeo "La Tienda de tu Comunidad" ofrece productos socialmente responsables, como la empresa de alimentos orgánicos de Walmex "Vía Verde."
Bodega Aurrerá	Supermercado	Compradores de ingresos bajos y medios en comunidades de 50 mil habitantes y barrios urbanos.
Mi Bodega	Supermercado	Localidades a partir de 20 mil habitantes
MercaMás	Tienda de abarrotes	Compradores de bajos ingresos de pequeñas tiendas. Presenta la marca de descuento Gran Valor de Walmex y ofrece créditos de la tienda para generar lealtad de los clientes.
Suburbia	Ropa	Consumidores de ingresos medios.
Vip's	Restaurante	
El Portón	Restaurante	
Ragazzi	Restaurante	
Café San Remo	Restaurante	
El Malecón	Restaurante	
La Finca	Restaurante	

## B. LA INDUSTRIA DE LAS VENTAS AL MENUDEO EN MÉXICO

Cuando Walmex emergió como el líder de la industria de las ventas al menudeo en México, el sector ya había pasado por varias décadas de rápida transformación. El mercado del menudeo había crecido con el desarrollo de las clases medias y altas urbanas después de la 2ª Guerra Mundial. Las cadenas en expansión buscaron consolidar el control del mercado nacional, causando una reducción en el número total de minoristas. Los supermercados líderes trascendieron su base de compradores de clase alta en las mayores ciudades para capturar consumidores de clase media en ciudades medianas. De pronto, las cadenas grandes estaban desplazando a las tiendas pequeñas y medianas y, en el proceso, cambiando la forma en que compran los mexicanos. Con el proceso de liberalización económica en México en los 80, las cadenas más grandes del país empezaron a buscar capital foráneo e innovación tecnológica. Al mismo tiempo, las empresas extranjeras que habían seguido atentamente el crecimiento de las cadenas nacionales buscaron oportunidades de inversión en México.<sup>28</sup>

Para cuando fue formada Walmex, el altamente fragmentado y tradicional sector minorista de México ya había atravesado un proceso de consolidación, haciendo espacio para que Wal-Mart aplicara las fórmulas de negocios pulidas en los EEUU.<sup>29</sup> Los 100 millones de consumidores del país ya estaban emigrando en masa a las ciudades, concentrando más poder de compra precisamente donde los grandes minoristas tenían mayor presencia.<sup>30</sup> Los manufactureros mexicanos ofrecieron nuevos productos que Wal-Mart podía exportar a sus tiendas en los EEUU, así como producción barata de bienes que tradicionalmente eran surtidos desde los EEUU.<sup>31</sup>

> > >

<sup>28</sup> Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," Tesis de Maestría, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.

<sup>29</sup> Tilly, Chris, "Wal-Mart in Mexico: The limits of growth," en Wal-Mart: The face of twenty-first-century capitalism, Nelson Lichtenstein, ed. The New Press, 2006.

<sup>30</sup> Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," Tesis de Maestría, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.

<sup>31</sup> Tilly, Chris y José Luis Álvarez Galván, "The Mexican retail sector in the age of globalization: Lousy jobs, invisible unions," 1/may/2006.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) le abrió el camino a Wal-Mart para vislumbrar un flujo de bienes y ganancias directamente de México a Bentonville, pero no sin ciertas maniobras políticas. En agosto de 1993, el entonces ejecutivo en jefe de Wal-Mart, David Glass, envió cartas a todos los proveedores de la empresa urgiéndolos a cabildear a favor del TLCAN. Las cartas eran un primer signo de las malas prácticas de la empresa contra sus proveedores y fueron denunciadas por el Centro para la Integridad Pública como parte de un patrón de “presión inapropiada” de grandes empresas sobre trabajadores y pequeños negocios para apoyar el TLCAN.<sup>32</sup> Una vez en vigor, el TLCAN le permitió a Wal-Mart integrar la cadena de suministro que deseaba. Las nuevas políticas redujeron aranceles, facilitando el traslado de los productores a donde los costos de producción eran más bajos, y permitieron la propiedad mayoritaria extranjera de firmas mexicanas, así que los minoristas pudieron consolidar su control tradicional de la producción y las ventas, y Wal-Mart pudo construir su red sin fronteras de oferta y demanda.<sup>33</sup>

### C. EL MODELO WALMEX

Walmex expandió su negocio por una reputación de precios bajos. Mediante una combinación de métodos innovadores de distribución y presión en las negociaciones, la empresa virtualmente obliga a los proveedores a ofrecer precios más bajos y a hacer negocios a su manera. La empresa sobresale entre sus competidores mexicanos por su gerencia altamente centralizada y orientada al crecimiento, lo cual mantiene un fuerte candado en el bolsillo. Walmex también sabe cómo emplear sus vastos recursos contra pequeños negocios para eliminar la competencia, despejando el camino para dictar los términos del negocio y los estándares de la industria en todo México.

> > >

<sup>32</sup> “Uncertainty remains over fate of North American Free Trade Agreement in upcoming vote in U.S. Congress,” SourceMex, Latin American Database, 6/oct/1993.

<sup>33</sup> Tilly, Chris y José Luis Álvarez Galván, “The Mexican retail sector in the age of globalization: Lousy jobs, invisible unions,” 1/may/2006.

Walmex atrae clientes con su promesa de “Precios Bajos Todos los Días,” aunque la mayoría de ellos busca las marcas de prestigio, no los precios.<sup>34,35</sup> En las tiendas Superama, por ejemplo, Walmex vende su propia marca orgánica, “Vía Verde”, a clientes socialmente conscientes.<sup>36</sup> La empresa señala con orgullo sus precios bajos como muestra de un servicio a la comunidad, al hacer más accesibles los productos básicos para las familias de bajos ingresos; sin embargo, rara vez compran en tiendas Walmex porque los precios son demasiado altos.<sup>37</sup> Estudios de la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO) concluyeron que generalmente se encuentran precios más bajos en otros lados. Los investigadores compararon precios de una canasta de más de mil productos en tiendas en las tres mayores ciudades de México, y reportaron cuáles tiendas ofrecen los precios más altos y cuáles los más bajos en cada ciudad. En una localidad, Walmex ofreció los precios más bajos en sólo 2.7% de los productos investigados, mientras que en otra localidad tenía los precios más altos en 7.4% de los bienes. En la mayoría de los productos, los precios más bajos no se hallaron en ninguna de las grandes cadenas, sino en pequeñas tiendas.<sup>38</sup>

Walmex cambió el sector minorista de México al importar prácticas mercantiles diseñadas para una intensa competencia y una rápida expansión sin límites. Los términos de la competencia cambiaron de la noche a la mañana para tiendas pequeñas tradicionales y cadenas familiares por igual. Walmex entró en un ámbito de negocios familiares con una gerencia ejecutiva profesional ambiciosa, con tremendos recursos y el conocimiento de Wal-Mart a su

> > >

<sup>34</sup> Sitio web de Walmex [www.walmartmexico.com.mx](http://www.walmartmexico.com.mx)

<sup>35</sup> Tilly, Chris, “Wal-Mart in Mexico: The limits of growth,” en Wal-Mart: The face of twenty-first-century capitalism, Nelson Lichtenstein, ed. The New Press, 2006.

<sup>36</sup> Investigadores hallaron recientemente en tiendas Wal-Mart de EEUU productos no orgánicos mal etiquetados como orgánicos (Kastel, Mark, “Wal-Mart charged with selling non-organic food as organic,” <http://cornucopia.org>, Cornucopia Institute, 14/nov/2006).

<sup>37</sup> Informe de Responsabilidad Social, Wal-Mart de México 2005.

<sup>38</sup> Álvarez Galván, José Luis y Chris Tilly, “Participación extranjera en las tiendas de autoservicio en México: el efecto de Wal-Mart,” *Comercio Exterior*, 56 (11): 945-958.

disposición.<sup>39</sup> El enfoque de la compañía exclusivamente en la expansión le aseguró no sólo tener ventaja sobre la competencia, sino eliminarla. La empresa reinvierte más del 100% de sus ganancias en el crecimiento, lo que produce un flujo de capital sin límites para correr los riesgos que los competidores simplemente no pueden considerar.<sup>40,41</sup>

Walmex centraliza las decisiones de gasto para garantizar que el bolsillo sea controlado por expertos disciplinados, sin dejar las decisiones a la discreción de los gerentes de tienda, como es la práctica común entre sus competidores. Las decisiones de compra centralizadas y computarizadas le dan una ventaja a la empresa en la negociación con los proveedores.<sup>42</sup> La empresa coordina la oferta para toda su operación nacional, a fin de hacer sólo grandes pedidos que mantengan bajo el precio por unidad que recibe de sus proveedores.<sup>43</sup> La empresa centraliza y computariza su red de distribución para controlar un vasto flujo de bienes de todo México y el resto del mundo.<sup>44</sup> Al hacerse cargo del flete de sus suministros a todas sus tiendas en vez de dejarlo a los proveedores, como se acostumbra, Walmex mantiene un estricto control sobre

> > >

<sup>39</sup> Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," *Tesis de Maestría*, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.

<sup>40</sup> Ascencio, Alejandro "Crece Wal-Mart en el Estado de México," *Reforma*, 28/abr/2006.

<sup>41</sup> Las tiendas nuevas de Walmex establecen precios por debajo del mercado y a veces aun por debajo del precio del proveedor, asumiendo las pérdidas hasta que la competencia local ha sido desplazada del negocio (Weiner, Tim, "Wal-Mart invades," *The New York Times*, 6/dic/2003).

<sup>42</sup> Las compras centralizadas son manejadas por el Centro Nacional de Operaciones, el cual rastrea electrónicamente cada producto y ordena reemplazos cuando un número de transacciones en caja señalan que el suministro está bajo. ANTAD estima que esto le ahorra a la empresa 60% del costo de las compras (Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," *Tesis de Maestría*, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005).

<sup>43</sup> Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," *Tesis de Maestría*, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.

<sup>44</sup> Como parte de su plan quinquenal de "Distribución Centralizada" la empresa surte a tiendas individuales de nueve centros de gran capacidad de distribución, reemplazando así la práctica de que los proveedores surtan directamente a las tiendas individuales. Dos centros de distribución están ubicados cerca de Monterrey, dos cerca de Guadalajara y cinco cerca de la Ciudad de México, incluyendo una instalación frigorífica (Arguelles, Raúl, "El éxito de Wal-Mart a través sus proveedores," presentado en el seminario SNC de Bancomext, *Logística para exportar. Todo lo que necesita saber*, 23/mar/2006).

su inventario.<sup>45</sup> Walmex obtiene una mayor ganancia cuando hace las entregas por sí misma, pero demanda descuentos de sus proveedores a cambio de este servicio, afirmando que se trata de una forma de "asistencia técnica" que beneficia al productor.<sup>46</sup>

Los proveedores pagan un alto precio por dejar que Walmex dicte los precios y las prácticas comerciales. La empresa audita regularmente a sus proveedores, revisando sus operaciones y diciéndoles cómo deben reducir costos. A menudo también dicta grandes cambios operativos, exigiendo a los proveedores emplear nuevas tecnologías y proporcionar empaques *high-tech* que ningún otro cliente requiere. Walmex lleva con frecuencia a sus proveedores a situaciones sin salida, sin siquiera ajustar el precio de ventas a la inflación. Los proveedores, sin embargo, tienen pocas alternativas; Walmex ofrece un volumen de ventas tan alto que no pueden darse el lujo de rechazarlo. Se ha reportado que ciertos proveedores rechazan las ofertas de los rivales de Walmex por insistencia de la empresa, para no arriesgarse a incomodarla.<sup>47</sup> Los contratos de oferta le otorgan a Walmex una libertad asimétrica para imponer unilateralmente penalizaciones.<sup>48,49</sup> Si Walmex no está satisfecha puede irse y

> > >

<sup>45</sup> Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," *Tesis de Maestría*, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.

<sup>46</sup> Los programas de "asistencia técnica" de Walmex para proveedores incluyen el patrocinio de ferias regionales para promover los bienes de proveedores pequeños y medianos, proporcionando apoyo para alcanzar los estándares de empaque *high-tech* de Walmex y del sistema computarizado Retail Link, el cual conecta electrónicamente a Walmex con sus proveedores y ha generado su propia industria de consultoría (Arguelles, Raúl, "El éxito de Wal-Mart a través sus proveedores," presentado en el seminario SNC de Bancomext, *Logística para exportar. Todo lo que necesita saber*, 23/mar/2006; Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," *Tesis de Maestría*, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.; Ribeiro, Silvia, "The costs of 'Walmartization,'" [www.zmag.com](http://www.zmag.com), Jan.16 2005; [www.retailright.ca](http://www.retailright.ca); [www.delta-assoc.com](http://www.delta-assoc.com)).

<sup>47</sup> Bellinghausen, Hermann, "Wal-Mart determina el ciclo de vida de sus 21 mil empresas proveedoras," *La Jornada*, 17/oct/2004.

<sup>48</sup> La empresa también ha sido acusada de llevar una contabilidad amañada para ahorrar dinero a costa de sus proveedores (Castro, Gustavo y Ryan Zinn, "Wal-Mart contra Campesinos y Consumidores," [www.ecoport.net](http://www.ecoport.net)).

> >

---

Lo único peor que hacer  
negocios con Wal-Mart es no  
hacer negocios con Wal-Mart.

Charles Fishman,  
writing in Fast Company

---

dejar a los proveedores exprimidos después de que han rediseñado toda su producción sólo para ajustarla a Walmex.

Bajo constante sospecha de obligar ilegalmente a sus proveedores, Walmex está tratando ahora de anular los mecanismos de regulación que la podrían contener. Walmex firmó recientemente un convenio de auto-regulación de relaciones con proveedores respaldado por la Secretaría de Economía, el cual establece una serie de lineamientos para proveedores y minoristas. El convenio de auto-regulación reafirma la importancia de respetar los contratos, pero no establece ningún mecanismo de monitoreo o aplicación. Walmex ha sido capaz de obligar a sus proveedores a firmar contratos injustos y aun así los infringe. La conducta de la empresa ha atraído numerosas acusaciones e incluso una investigación antimonopolio en los EEUU que criticó sus prácticas hacia sus proveedores; sin embargo, el convenio de auto-regulación no hace nada para cambiar el status quo,<sup>50,51,52,53</sup> incluso demanda que los proveedores divulguen los descuentos que otorgan a cada cliente, para que los minoristas puedan hacer sus ofertas iniciales al precio más bajo posible y debilitar la posición de los proveedores en la negociación.<sup>54</sup> Walmex ha respondido a las críticas de acosar a sus proveedores con un gesto simbólico que sólo mantiene el status quo, mientras sigue buscando obtener más poder sobre ellos.

Es fácil para Walmex reemplazar a proveedores que no cooperan con sus demandas. Sus 28 oficinas de Compras Globales recorren el mundo para

> > >

<sup>49</sup> Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," *Tesis de Maestría*, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.

<sup>50</sup> "Convenio de Concertación para la Mejora Continua de Prácticas Comerciales Competitivas y de Fomento a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa," [www.concanacored.com/medios/comunicados/2006-6junio-6.html](http://www.concanacored.com/medios/comunicados/2006-6junio-6.html), Mayo 2006.

<sup>51</sup> "Anti-monopoly commission investigates Wal-Mart," SourceMex, Latin America Database, 5/jun/2002.

<sup>52</sup> "Corporate corruption news in brief," SourceMex, Latin America Database, 16/jul/2003.

<sup>53</sup> Comisión Federal de Competencia, exp. IO-02-2002, la investigación fue del 16/may/2002 al 6/mar/2003.

<sup>54</sup> "Convenio de Concertación para la Mejora Continua de Prácticas Comerciales Competitivas y de Fomento a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa," [www.concanacored.com/medios/comunicados/2006-6junio-6.html](http://www.concanacored.com/medios/comunicados/2006-6junio-6.html), Mayo 2006.

alimentar la mayor cadena de suministro en existencia.<sup>55,56</sup> Walmex se surte de más de 20 mil productores en 70 países, muchos de ellos con múltiples sitios de producción y con débiles marcos de regulación y derechos humanos que le permiten a la empresa bajar aún más los costos de producción.<sup>57,58,59</sup> La empresa incluso compite directamente con sus proveedores al llenar sus anaqueles con sus propias marcas, como la marca de descuento "Gran Valor" y "Vía Verde".<sup>60,61</sup> Walmex afirma que sus importaciones no son una amenaza para los productores mexicanos ya que 93% de sus productos son adquiridos en el país y representan 1.3% del PIB, pero en realidad Walmex está contando muchos bienes que ni siquiera son producidos en México.<sup>62</sup> Cuando Walmex enlista productos adquiridos en México, incluye los producidos en el exterior y reempacados en México.<sup>63</sup> Muchos bienes producidos en México no son elaborados por empresas nacionales. Walmex afirma que les ha abierto el mercado mundial a los productores mexicanos al canalizar dos mil millones de dólares en exportaciones a sus tiendas en 15 países, pero esos "productores mexicanos" incluyen a empresas extranjeras que han establecido sus operaciones en México.<sup>64,65</sup> Dado que no se les requiere hacer inversiones locales

> > >

<sup>55</sup> Las oficinas de Compras Globales también son responsables de auditar a los proveedores sobre su cumplimiento con el Código de Conducta para Proveedores (Arguelles, Raúl, "El éxito de Wal-Mart a través sus proveedores," presentada en el seminario SNC de Bancomext, *Logística para exportar. Todo lo que necesita saber*, 23/mar/2006).

<sup>56</sup> Bellinghausen, Herman, "Wal-Mart determina el ciclo de vida de sus 21 mil empresas proveedoras," *La Jornada*, 17/oct/2004.

<sup>57</sup> *Ibid.*

<sup>58</sup> Recomendación al Ministro de Finanzas de Noruega por parte del Consejo de Ética del Fondo Petrolero del Gobierno Noruego, 15/nov/2005.

<sup>59</sup> Juhasz, Antonia, "What Wal-Mart Wants from the WTO," *Altnet*, [www.thebushagenda.net](http://www.thebushagenda.net), 13/dic/2005.

<sup>60</sup> *Ibid.*

<sup>61</sup> Barclay, Eliza, "Wal-Mart tests Mexico Grocery," *The Houston Chronicle*, 29/oct/2005.

<sup>62</sup> Sitio web de Walmex [www.walmartmexico.com.mx](http://www.walmartmexico.com.mx)

<sup>63</sup> López, Alma, "Proveedores mexicanos de Wal-Mart exportan a 14 países," *El Financiero*, 17/oct/2006.

<sup>64</sup> Arguelles, Raúl, "El éxito de Wal-Mart a través sus proveedores," presentada en el seminario SNC de Bancomext, *Logística para exportar. Todo lo que necesita saber*, 23/mar/2006.

<sup>65</sup> Hanrath, Alexander, "Wal-Mart move into Mexico paying off but rivals hurt by cut-rate incursion," *Bloomberg News*, [www.bloombergnews.com](http://www.bloombergnews.com), 8/feb/2004.

ni emplear insumos mexicanos, dichas operaciones extranjeras añaden poco valor a la economía mexicana.<sup>66</sup> El gobierno mexicano ha subsidiado la apertura de la oficina de Compras Globales para América Latina en la Ciudad de México, poniendo a los productores mexicanos a competir por la atención de la oficina con firmas extranjeras que operan en México.<sup>67</sup>

La misión expansionista de Walmex representa la búsqueda de nuevos mercados donde pueda desplazar fácilmente a los competidores locales que carezcan de los recursos para competir con la transnacional. En las ventas al menudeo, esto significa dejar la base urbana para abrir supermercados y nuevas tiendas de formato pequeño en pueblos y áreas rurales. A pesar de la oposición popular, estos nuevos mercados se están volviendo la mayor fuerza de Walmex. Beneficiándose de la virtual inexistencia de marcos legales en localidades pequeñas, terrenos baratos y pequeños rivales cuyos recursos son muy limitados para resistir precios sin utilidades, Walmex está obteniendo grandes ganancias en localidades inesperadas, como el empobrecido estado de Chiapas.<sup>68</sup>

Walmex también se está expandiendo hacia los servicios financieros, aprovechando la cancha casi vacía donde las tasas de interés por las nubes son la norma. La empresa está ofreciendo servicios bancarios en sus tiendas a partir de 2007, convirtiendo sus 895 tiendas en sucursales bancarias. Dados sus enormes recursos, la empresa está financiando la nueva operación completamente con capital propio, invirtiendo sin expectativas de utilidades por cinco años, y contrató a un alto ejecutivo bancario para armar el negocio.<sup>69,70</sup> El nuevo banco, llamado "Adelante", competirá con bancos similares, como

> > >

<sup>66</sup> Juhasz, Antonia, "What Wal-Mart Wants from the WTO," *Alternet*, [www.thebushagenda.net](http://www.thebushagenda.net), 13/dic/2005.

<sup>67</sup> La Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación estarán subsidiando las operaciones de la empresa (Castro, Gustavo y Ryan Zinn, "Wal-Mart contra Campesinos y Consumidores," [www.ecoportal.net/content/view/full/50472](http://www.ecoportal.net/content/view/full/50472)).

<sup>68</sup> Orlandi, Lorraine, "Wal-Mart heads off rivals in small town Mexico," *Reuters*, 9/sep/2005.

<sup>69</sup> Miller, Kathleen, "Wal-Mart plans banking service in Mexico," *Associated Press*, 27/nov/2006.

<sup>70</sup> Dickerson, Marla, "In Mexico, Wal-Mart Is Counting on Banking," *Los Angeles Times*, 27/ago/2006.

Banco Azteca, que se abocan al estimado 80% de mexicanos de bajos ingresos que no tienen cuentas bancarias, principalmente porque no pueden cubrir el saldo mínimo y las altas comisiones.<sup>71</sup> Para compensar el riesgo de aceptar clientes sin historial crediticio ni garantías, son típicas las tasas de interés de 45-50% en pequeños préstamos.<sup>72,73</sup>

Al crecer 26% la deuda de los consumidores en 2004, los mexicanos de bajos ingresos han estado llevando a cuentas una creciente carga financiera. Sin conocimiento sobre bancos, créditos, grandes deudas e intereses, los grandes prestamistas abruma a los prestatarios con agresivas promociones, como préstamos de corto plazo sin interés, sólo para golpearlos después con tasas de interés imposibles.<sup>74</sup> También existe un creciente temor de que se demande a los proveedores hacer negocios con el banco como condición para llevar sus productos a los anaqueles.<sup>75</sup> El secretario de hacienda es optimista de que la mayor competencia bajará las tasas de interés, las cuales son varias veces más altas que las que ofrecen las matrices de los mismos bancos transnacionales en otros países. Sin embargo, existe escasa presión para que Walmex baje sus tasas a niveles realmente accesibles en tanto las altas tasas y comisiones sean la norma.<sup>76</sup>

> > >

<sup>71</sup> Arai, Adriana, "Wal-Mart's bank gambit, spurned in U.S., wins embrace in Mexico," *Bloomberg*, 12/feb/2006.

<sup>72</sup> Dickerson, Marla, "In Mexico, Wal-Mart is counting on banking," *Los Angeles Times*, 27/ago/2006.

<sup>73</sup> Malkin, Elisabeth, "Wal-Mart will offer retail banking in Mexico, an underserved market," *The New York Times*, 24/nov/2006.

<sup>74</sup> "Banks aggressively promote use of credit cards in Mexico," *SourceMex*, Latin America Database, 6/abr/2005.

<sup>75</sup> Arai, Adriana, "Wal-Mart's bank gambit, spurned in U.S., wins embrace in Mexico," *Bloomberg*, 12/feb/2006.

<sup>76</sup> Malkin, Elisabeth, "Wal-Mart will offer retail banking in Mexico, an underserved market," *The New York Times*, 24/nov/2006.

## D. LA COMPETENCIA DE WALMEX EN MÉXICO

Los grandes rivales de Walmex están haciendo todo lo que pueden para competir; el lento crecimiento económico, una fuerte economía informal y la competencia de Walmex les hace difícil mantenerse a flote. Han imitado rápidamente las innovaciones tecnológicas y las agresivas relaciones con proveedores de Walmex, mientras ésta continúa cambiando profundamente la industria a ritmo veloz. Los rivales de Walmex están coordinando cada vez más sus contra-estrategias, cooperando en las compras y compartiendo información, así como haciendo equipo para presionar por investigaciones y legislación antimonopolio que puedan bloquear la estrategia de Walmex y frenar su crecimiento. Pero estos esfuerzos no han servido de mucho. No sólo mantiene Walmex una cómoda ventaja, sino que los negocios de sus rivales están en declive. Walmex supera sus desempeños combinados y sus perspectivas de crecimiento sostenido son promisorias. Los ganancias combinadas de sus tres mayores rivales, Organización Soriana S.A., Controladora Comercial Mexicana S.A. y Grupo Gigante S.A., cayeron 42% desde 4.6 mil millones de pesos en el periodo de 1999 a 2002, mientras que Walmex captó 4.9 mil millones sólo en 2002.<sup>77</sup> En 2005, Walmex tuvo un crecimiento de 5.8% en ventas en la misma tienda mientras que los miembros de la asociación rival de minoristas sólo crecieron 0.8%.<sup>78</sup>

Los rivales pequeños de Walmex son tiendas pequeñas, mercados públicos urbanos y economías tradicionales (a menudo indígenas), los cuales carecen de recursos para competir con el gigante trasnacional. La empresa puede emprender inversiones riesgosas y afrontar utilidades negativas por largos periodos de tiempo en alguna operación, si es que hay una buena posibilidad de compensar las pérdidas en el futuro. Cuando Walmex abre una

nueva tienda, puede bajar los precios y tener utilidades negativas hasta que sus pequeños competidores son obligados a salir del negocio, ya que carecen de recursos financieros para sostenerse en tiempos difíciles.<sup>79</sup> Los dueños de negocios pequeños, como Olga Gómez, deben dar una fiera batalla sólo para resistir. Olga tiene una tiendita de techo de lámina cerca de una mini tienda de descuento MercaMás, de Walmex, en Tultitlán, Estado de México. Ella se preocupa porque “los precios (de Walmex) son más económicos y mis ventas están empeorando”. Olga vende el garrafón de agua purificada de 20 litros a 23 pesos, Walmex puede vender el mismo producto a sólo 16 pesos. Ella sabe que simplemente no puede competir con la selección, la presentación y los precios bajos de Walmex.<sup>80</sup> Si cierra su negocio, Walmex podrá elevar el precio del garrafón a 23 pesos.<sup>81</sup>

**ORGANIZACIÓN SORIANA**, una empresa mexicana, es el más exitoso de los rivales de Walmex. Su éxito se atribuye en gran medida a la decisión de la empresa en los 90 de contratar a una gerencia ejecutiva independiente de la familia propietaria. Soriana tomó la decisión a fin de seguir siendo competitiva con la trasnacional recién llegada.<sup>82</sup> Soriana es el único gran rival de Walmex, no tiene socios internacionales y está ubicada principalmente en el norte de México; está menos establecida en el centro que sus competidores.<sup>83</sup> Como todas las grandes cadenas minoristas, Soriana opera varios formatos de tiendas destinados a diferentes nichos de consumidores. También se la ve como la segunda después de Walmex en la incorporación de tecnología innovadora para incrementar su rentabilidad.<sup>84</sup>

> > >

<sup>79</sup> Weiner, Tim, “Wal-Mart invades,” *The New York Times*, 6/dic/2003.

<sup>80</sup> Barclay, Eliza, “Wal-Mart tests Mexico Grocery,” *The Houston Chronicle*, 29/oct/2005.

<sup>81</sup> Ribeiro, Silvia, “The costs of ‘Walmartization,’” [www.zmag.com](http://www.zmag.com), 16/ene/2005.

<sup>82</sup> Álvarez Galván, José Luis, “Four companies: FDI effects on Mexican retail,” Tesis de Maestría, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.

<sup>83</sup> Álvarez Galván, José Luis y Chris Tilly, “Participación extranjera en las tiendas de autoservicio en México: el efecto de Wal-Mart,” *Comercio Exterior*, 56 (11): 945-958.

<sup>84</sup> Álvarez Galván, José Luis, “Four companies: FDI effects on Mexican retail,” Tesis de Maestría, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.

> > >

<sup>77</sup> Hanrath, Alexander, “Wal-Mart move into Mexico paying off but rivals hurt by cut-rate incursion,” *Bloomberg News*, [www.bloombergnews.com](http://www.bloombergnews.com), 8/feb/2004. La tasa de cambio se ha mantenido en 10–11 pesos por dólar.

<sup>78</sup> Las ventas en la misma tienda mide el crecimiento en tiendas abiertas al menos un año y es considerada la mejor medición del crecimiento (“Mexico retailers seek antitrust law to slow Walmex,” *Reuters*, 23/feb/2006).

**CONTROLADORA COMERCIAL MEXICANA** es una empresa familiar mexicana. Mantiene varios formatos de tienda para capturar múltiples segmentos del mercado. Participa en una sociedad al 50/50 con el minorista de EEUU Costco.<sup>85, 86</sup> La empresa está planeando entrar en el mercado de servicios financieros para ofrecer préstamos a consumidores y tarjetas de crédito en sociedad con el grupo bancario francés BNP Paribas S.A.<sup>87</sup> Sin embargo, el pasado mes de octubre de 2008 la empresa Comercial Mexicana se declaró en bancarota.<sup>88</sup>

**GRUPO GIGANTE** también es una empresa familiar mexicana. Opera varios formatos de tienda orientados a diferentes mercados, de manera similar a Walmex, incluyendo supermercados en el oeste y sureste de los EEUU.<sup>89</sup> Participa en sociedades con Price Smart, Inc., del Reino Unido, Tandy/Radioshack y Office Depot, de los EEUU.<sup>90</sup>

**SINERGIA:** Los tres mayores rivales de Walmex, Soriana, Comercial Mexicana y Gigante, han formado una cooperativa de compra, Sinergia, a fin de incrementar su poder con los proveedores. Comparten información sobre descuentos de los proveedores y compran en conjunto para incrementar el volumen de sus pedidos.<sup>91,92</sup>

**BANCO AZTECA:** Grupo Azteca tenía décadas de experiencia vendiendo a crédito a consumidores de bajos ingresos antes de decidirse a ofrecer servicios bancarios en su empresa matriz de electrónicos, Elektra. Banco Azteca les facilita créditos a los consumidores, pasando por alto su falta de historial cre-

diticio y garantías, factores que generalmente impiden a dichos clientes hacer tratos con grandes bancos. Sin embargo, debido al mayor riesgo, Azteca presta a una tasa de interés de 45-50%. Azteca tiene actualmente siete millones de cuentas de ahorro con valor de 3 mil millones de dólares y 6.5 millones de usuarios de crédito. El banco de Walmex se abocará al mismo segmento de consumidores.<sup>93</sup>

**ANTAD:** La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales está integrada por 100 de los mayores minoristas de México. El grupo se identifica como un promotor de la libre competencia y se pronunció contra los aranceles sobre las importaciones chinas en 2001.<sup>94</sup> Desde entonces ha librado varias batallas para impulsar nuevas regulaciones y mayor aplicación de las leyes antimonopolio, exigiendo que la legislación mexicana esté a la altura de los estándares internacionales, con la esperanza de frenar la expansión de Walmex.<sup>95</sup> Los miembros de la ANTAD respaldaron una demanda antimonopolio contra Walmex, la cual fue luego desechada por una investigación de la Comisión Federal de Competencia (CFC) sobre las supuestas prácticas monopólicas de la empresa. La investigación fue descontinuada en 2003 por falta de evidencia que ameritara sanciones, aunque la CFC le ordenó a Walmex apearse a un código de conducta para tratar con sus proveedores.<sup>96</sup> Un análisis del Grupo Financiero Banamex-Citibank en ese momento, señaló que el caso contra Walmex sería difícil de probar simplemente porque su acoso contra los proveedores se había vuelto una norma de la industria.<sup>97</sup>

> > >

<sup>85</sup> Ibid.

<sup>86</sup> Thomas, Douglas E. y Fernán González, "Wal-Mart de México 2005," Strategic Management, 11th ed., Fred David, ed. Prentice Hall: 2006.

<sup>87</sup> Miller, Kathleen, "Wal-Mart plans banking service in Mexico," Associated Press, 27/nov/2006.

<sup>88</sup> "Truena la Comer y vienen otras más", Reforma, Negocios, 10 de octubre de 2008, Página 01.

<sup>89</sup> "Grupo Gigante lista para la batalla, invertirá 1,000 millones en 2007," El Semanario, 29/ene/2007.

<sup>90</sup> www.empleos.net/mx/gigante

<sup>91</sup> Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," Tesis de Maestría, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.

<sup>92</sup> Thomas, Douglas E. y Fernán González, "Wal-Mart de México 2005," Strategic Management, 11th ed., Fred David, ed. Prentice Hall: 2006.

> > >

<sup>93</sup> Malkin, Elisabeth, "Wal-Mart will offer retail banking in Mexico, an underserved market," The New York Times, 24/nov/2006.

<sup>94</sup> "Lack of agreement with Mexico continues to delay china's entry into world trade organization," SourceMex, Latin American Database, 29/ago/2001.

<sup>95</sup> "Mexico retailers seek antitrust law to slow Walmex," Reuters, 23/feb/2006.

<sup>96</sup> Comisión Federal de Competencia, exp. IO-02-2002, la investigación fue del 16/may/2002 al 6/mar/2003.

<sup>97</sup> "Anti-monopoly commission investigates Wal-Mart" SourceMex, Latin American Database, 5/jun/2002.



# TRES Violaciones a los derechos humanos laborales de las y los trabajadores de Walmex en México

## A. SALARIO JUSTO

### 1. Niños Trabajadores: “Voluntarios” de Walmex *Igual que un trabajo normal, pero sin sueldo*

Dulce María, de 14 años, llega a trabajar su turno en el Wal-Mart Supercenter siete días a la semana. Se asegura de ser puntual y traer puesto el uniforme, ya que de lo contrario podría ser regañada y obligada a trabajar horas extras en fines de semana. Cuando llega a la tienda se reporta con su supervisor, quien conoce su horario y la vigila durante el día para que haga su trabajo, respete a los clientes y no pase mucho tiempo platicando con sus compañeros o en el baño. Ella debe poner mucha atención en sus tareas porque sabe que cualquier acusación en su contra, de un compañero o cliente, le podría costar ingresos o aún el empleo, pero no se preocupa demasiado porque hace bien su trabajo. De hecho, su supervisor a menudo le pide trabajar doble turno. Su trabajo puede ser duro, pero no puede permitirse parar porque su familia depende de su ingreso; ella trata de contribuir con 100 pesos al día para los gastos de la casa, así que a veces trabaja hasta 10 horas al día. Es difícil para una estudiante de tiempo completo balancear un empleo de tiempo completo, y es especialmente difícil porque la empresa no le paga. No recibe salario ni prestaciones. Aunque Walmex la considera una “voluntaria”, Dulce María conoce muy bien la dura realidad del trabajo infantil.

Dulce María es una de los miles de menores que trabajan en tiendas Walmex por todo México.<sup>101, 102</sup> Trabajan duro para hacer sus tareas en la empresa y con-

ANTAD y la Cámara de Comercio de la Ciudad de México han estado pronunciándose por una legislación sobre ética, común en Europa, la cual les requeriría a las tiendas surtir sus anaqueles con un porcentaje mínimo de bienes producidos localmente. Ello protegería a los proveedores de acciones unilaterales de tiendas insatisfechas con los descuentos que reciben.<sup>98</sup> Walmex fue miembro de la ANTAD hasta 2002, cuando la asociación aprobó una nueva legislación sobre ética prohibiendo una de las principales estrategias de mercadeo de Walmex, que publicita comparaciones de precios entre sus rivales. Sin embargo, la ANTAD y Walmex se coordinan para presionar a los proveedores, como con un reciente convenio que les exige a éstos divulgar los descuentos que le otorgan a cada cliente.<sup>99, 100</sup>

<sup>98</sup> “Comerciantes en alerta por la expansión de Wal-Mart,” Milenio, 1/mar/2005.

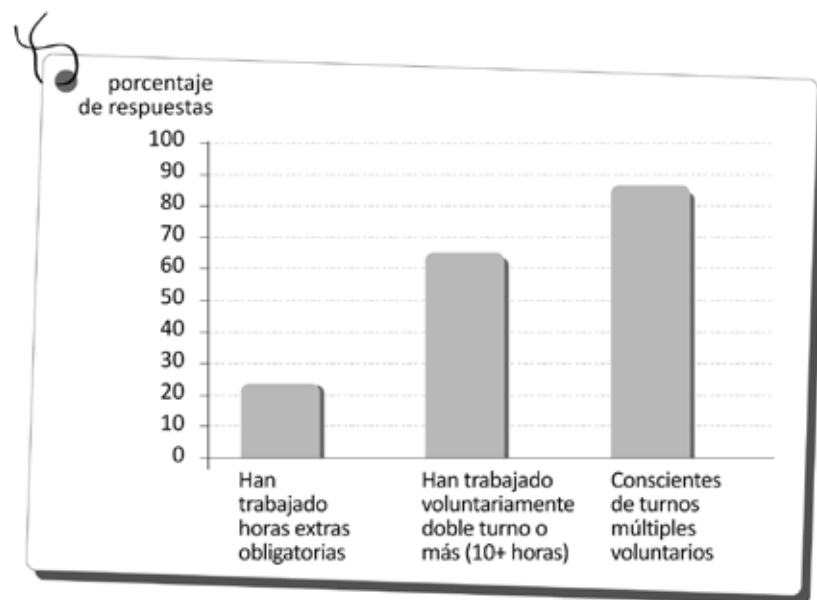
<sup>99</sup> “Mexico retailers seek antitrust law to slow Walmex,” Reuters, 23/feb/2006.

<sup>100</sup> “Convenio de Concertación para la Mejora Continua de Prácticas Comerciales Competitivas y de Fomento a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa,” [www.concanacored.com/medios/comunicados/2006-6junio-6.html](http://www.concanacored.com/medios/comunicados/2006-6junio-6.html), Mayo 2006.

<sup>101</sup> En la Cd. de México, Walmex emplea a 70% de los más de 9 mil menores registrados como empa-

servar el favor de sus supervisores, pero reciben poco a cambio. Estos menores de 14 a 16 años trabajan como empacadores, embolsando productos, cargando mercancía pesada, a menudo trabajando turnos de seis horas o más y a merced de los supervisores y clientes. Sin embargo, no reciben salarios, prestaciones ni turnos garantizados. Si no hay suficientes clientes en la tienda, los empacadores deben esperar en una banca hasta que el negocio se reactiva. Contrariamente, si hay un súbito aumento de clientes no se les permite salir hasta que otros chicos los reemplacen, incluso si ello significa perder un descanso o trabajar un segundo turno completo.

#### INCIDENCIA HORAS EXTRAS ILEGALES



cadore. (Ramírez Bautista, Ricardo, Carmen Zambrano Canales, Iván Zamora Aguilar y Eduardo Ibarra Colado, "Ética corporativa y prácticas indebidas en México: una aproximación del trabajo de los empacadores en Wal-Mart," Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Junio 2005).

<sup>102</sup>En todo México, hay más de 75 mil menores registrados como empacadores ("El trabajo infantil en México, 1995-2002," Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2004).

En 2005 y 2006, el Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales realizó dos rondas de entrevistas con un total de 80 menores trabajadores de Walmex.<sup>103,104</sup> Los resultados mostraron que los menores trabajadores de Walmex laboran bajo condiciones de empleados regulares, pero se les niega una relación laboral formal y las garantías y prestaciones legales que vienen con ella.<sup>105,106</sup> Aunque Walmex heredó muchas de estas prácticas de su antecesor Cifra, ello no excusa a la empresa de ignorar la ley. Walmex está obligada bajo las leyes nacionales e internacionales a no exponer a los menores a la explotación económica; sin embargo, la empresa incumple constantemente esta y otras obligaciones.<sup>107</sup> La empresa les exige a los menores trabajadores firmar contratos reconociendo sus obligaciones con la empresa, sin prometerles nada a cambio.

A pesar de su estatus informal, los empacadores tienen responsabilidades reales. Se les requiere llevar uniforme; un mandil azul y gorra de Walmex sobre pantalones negros y camisa blanca. En algunas tiendas, los varones deben llevar corbata. Deben llegar a tiempo para sus turnos o arriesgarse a ser castigados con horas extra, trabajo en horas inconvenientes e incluso la pérdida de sus puestos. Aunque los supervisores asignan a los chicos con anticipación, respetando

<sup>103</sup> Véase el *Apéndice* para la discusión sobre métodos de estudio.

<sup>104</sup> Entrevistas principalmente en Wal-Mart Supercenter, de los cuales hay 23 en la Cd. de México (Sitio web de Walmex [www.walmartmexico.com.mx](http://www.walmartmexico.com.mx)).

<sup>105</sup> La situación de los trabajadores sin sueldo de Walmex ha recibido bastante atención de la prensa en México y fue objeto de un publicitado estudio en 2005 (Ramírez Bautista, Ricardo, Carmen Zambrano Canales, Iván Zamora Aguilar y Eduardo Ibarra Colado, "Ética corporativa y prácticas indebidas en México: una aproximación del trabajo de los empacadores en Wal-Mart," Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Junio 2005).

<sup>106</sup> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) insiste en que los empacadores no tienen una relación laboral formal con Walmex (Agoches Aguilar, Ernesto "Niega la STC que exista relación laboral de los 'cerillos' con las tiendas de autoservicio," *La Jornada*, 23/ene/2007).

<sup>107</sup> Muchas de las normas internacionales sobre la operación de empresas transnacionales están contenidas en las Normas sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos, ONU, Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 (2003), la cuales especifican que las empresas transnacionales están obligadas a respetar los Convenios de la OIT, entre otras normas internacionales vigentes.

las horas de escuela, esto no significa que los empacadores necesariamente trabajen como se los programó. Si un supervisor les dice que se los necesita más tiempo, deben quedarse. Muchos deciden quedarse de cualquier forma, pidiendo permiso a sus supervisores, aunque excedan el máximo de horas permitido en la ley. Los empacadores lo hacen por necesidad económica.

Walmex a veces obliga a los empacadores a pagar por trabajar. Los trabajadores de 14, 15 y 16 años tienen que pagar un adelanto para acatar el código de vestimenta de Walmex. Cualquier acusación de que los trabajadores sin sueldo han perdido o dañado mercancía significa que deben pagarla de su bolsa, sin preguntas. 49% de los entrevistados ( $n=49$ ) dijeron pagar por trabajar en Walmex. La mayoría de ellos tuvo que pagar todo o parte de su uniforme, aunque la ley requiere que los empleadores provean a sus trabajadores de todos los materiales necesarios para laborar.<sup>108</sup> Oficialmente, Walmex ha aceptado entregarles uniformes a los empacadores, pero en la práctica la política varía marcadamente en cada operación.<sup>109</sup> Más de la mitad de los entrevistados confirmaron que Walmex sí les proporciona uniformes, aunque en algunos casos los uniformes eran tan viejos y sucios que los menores tuvieron que comprar nuevos. Muchos dijeron que Walmex sólo proporciona el mandil, o todo menos la camisa. El costo de un uniforme nuevo puede representar un costo importante para menores que no han pasado ni un día en el trabajo y todavía deben apoyar a sus familias. No se permite a los trabajadores refutar acusaciones en su contra, por ejemplo por robo, aunque la ley les garantiza este derecho. Sólo deben pagar y regresar a trabajar.<sup>110</sup>

La única remuneración de los menores trabajadores de Walmex son las propinas que obtienen por empacar la mercancía. Si las ventas van lentas, ellos ganan muy poco; si van bien, a ellos les va bien. La diferencia entre buenas y malas ventas tiene un gran impacto en los ingresos de los empacadores.

➤ ➤ ➤  
<sup>108</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 132.

<sup>109</sup> *Convenio Compromiso 7*.

<sup>110</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 691.

Cuando se les preguntó a 71 empacadores de Walmex cuánto ganan comúnmente, más de 90% dudaron en dar una respuesta definitiva, explicando que sus ganancias varían mucho dependiendo de las ventas. La mayoría respondió diciendo cuánto ganan en días buenos y cuánto en días malos. Los menores reportaron que cuando las ventas son bajas, ellos ganan en promedio 38% menos que en días buenos. Los empacadores que trabajan en barrios pobres reportan en general ganar menos en una hora buena que lo que ganan en una hora mala los que trabajan en áreas más acomodadas. Cuando los menores llegan

Tenemos una obligación con ellos, pero ellos no tienen una obligación con nosotros. Nos pueden despedir en cualquier momento por cualquier razón.

Diana, empacadora,  
Wal-Mart Supercenter

Te piden las perlas de la virgen, pero no te dan nada a cambio. Les trabajamos gratis; realmente no somos "voluntarios". Estamos aquí para ganar dinero. Estamos aquí para trabajar.

Lizbeth, 15 años, empacadora,  
Wal-Mart Supercenter

al trabajo no saben si pueden contar con ganar 100 pesos por el día o sólo 60. No saben si pasarán las siguientes cinco horas esforzándose por seguir el ritmo de ventas o si se quedarán esperando sin hacer nada. Un incremento inesperado en las ventas significa que los menores no pueden salir y dejar la tienda sin personal. Además, muchos están dispuestos a quedarse y compensar los ingresos que perdieron cuando las ventas iban lentas.

Trabajar como empacador en Walmex es un empleo real. Aunque en el papel los menores sean considera-

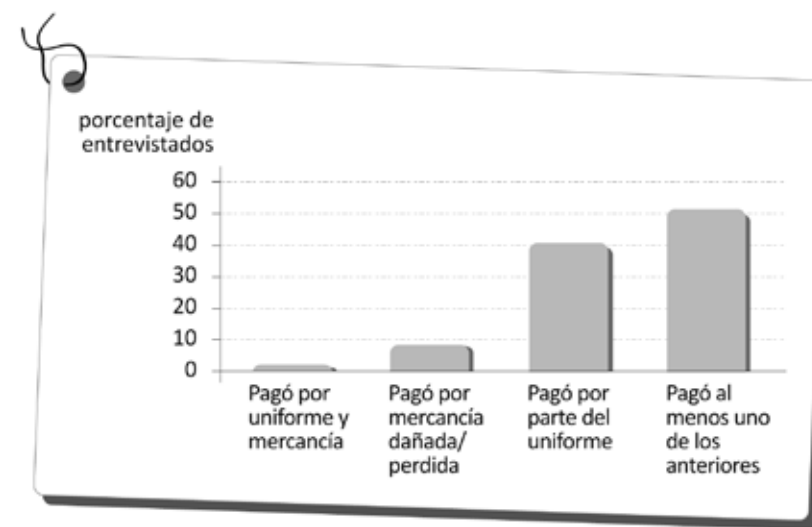
dos “voluntarios”, en la práctica la realidad no podría ser más diferente. Los menores se reportan a un supervisor, un empleado de la tienda usualmente a cargo del área de cajas, quien programa sus turnos y supervisa su trabajo. Si llegan tarde o pasan mucho tiempo en el baño, el supervisor los regaña y castiga. Cuando las ventas se incrementan, el supervisor les pide quedarse más tiempo. Si un menor quiere trabajar otro turno, necesita el permiso de su supervisor, quien también le dice cuándo puede tomar un descanso y le pide comprobantes médicos cuando no llega a trabajar. Los supervisores incluso regañaron a unos empacadores por hablar con el entrevistador.

Los menores tienen tantas obligaciones en la tienda que es imposible distinguirlos de los empleados regulares. Firman contratos cuando toman el empleo, aceptando las obligaciones y deberes que obligan a otros empleados de Walmart. La única diferencia real entre los menores y los empleados regulares de Walmart es que Walmart no les paga salarios ni prestaciones. Todos los empacadores entrevistados confirmaron lo anterior. Los menores trabajadores de Walmart no reciben ninguno de los beneficios que la ley les garantiza, ni siquiera la garantía de seguridad en el empleo.<sup>111,112</sup> Los contratos que firman son temporales, con validez de sólo dos meses. Pueden ser castigados y despedidos a voluntad de los gerentes de tienda, ya que hay otros menores esperando tomar sus lugares. Como explicó un empacador, “ellos pueden suspenderte, enviarte a casa o amonestarte. Depende de con quién estás hablando, pero todo puede pasar dependiendo de qué tan buena o mala onda sea tu supervisor.”

<sup>111</sup> El Art.5 de la Ley Federal del Trabajo requiere que los salarios sean iguales o mayores que el salario mínimo y no pueden ser menores que los que reciben empleados similares en la tienda por su trabajo. El Art. 179 de la Ley Federal del Trabajo les otorga a los menores trabajadores al menos 18 días de vacaciones pagadas cada año. El Art. 123A XXIX de la Constitución les garantiza a todos los trabajadores las prestaciones de seguridad social. El Art. 123A IX de la Constitución les otorga a todos los trabajadores el derecho al reparto de utilidades. El Art. 4 del Convenio 26 de la OIT, ratificado por México el 1 de mayo de 1934, también garantiza los salarios.

<sup>112</sup> Está prohibido despedir empleados sin causa justa (Constitución, Art. 123B IX; Ley Federal del Trabajo, Arts. 46-47).

DEMANDA DE PAGO DE WALMEX



En vez de recibir sus descansos, los menores trabajadores de Walmart reciben más trabajo. Es evidente que Walmart trata a los menores sin sueldo más como empleados de tienda que como a chicos que ganan propinas para sus familias. Los entrevistados reportan ser enviados a labores no remuneradas, como conseguir cambio para los cajeros y correr a reaprovisionarse de bolsas, aunque Walmart declara que a los empacadores no se les pide hacer nada más que embolsar mercancía. No sólo no paga Walmart por estos servicios, sino que estos mandados les impiden a los menores hacer el único trabajo que paga, embolsar productos. Los supervisores monitorean a los menores para asegurarse de que no tarden demasiado en hacer los mandados, y los regañan si lo hacen. En algunos casos, a los supervisores se les pasa la mano y hacen más duro un trabajo ya difícil.

• • • •

RODRIGO, un emparador de Wal-Mart Supercenter, cuenta que su supervisor quería reducir el número de bolsas que estaba usando la tienda y en consecuencia le dio tres bolsas a cada trabajador para una hora de embolsado. Cuando las usaban, los menores tenían que correr a conseguir más. Para el final del turno, estaban exhaustos y habían perdido muchas de las propinas que habrían recibido si simplemente les hubieran dado suficientes bolsas para empezar su turno.

• • • •

Las prácticas de Walmex y la crueldad de los supervisores frecuentemente son la razón de la sobreexplotación de los menores y sus magros ingresos. Los empaadores llegan a trabajar por dinero, pero terminan a merced de Walmex. Si la empresa decide tratarlos como trabajo incondicionalmente gratuito, no hay otra opción sino cooperar o renunciar.

En el curso de las entrevistas no encontramos ningún trabajador menor de 14 años. Sin embargo, vimos a un niño que parecía ser menor de 14 años trabajando como valet en el estacionamiento de una de las tiendas. Wal-Mart ha justificado el empleo de los trabajadores voluntarios en sus tiendas mediante el argumento de que sirven a su comunidad y ayudan a los menores en la escuela a ganar algo de dinero extra mediante las propinas para su educación. Sin embargo, esta práctica esconde una flagrante violación de los derechos humanos laborales más fundamentales de los niños. Wal-Mart por su parte se beneficia al negar el derecho al salario y al negar beneficios laborales a sus trabajadores, particularmente a sus trabajadores voluntarios.

## 2. Mujeres Trabajadoras

Los salarios de las trabajadoras de Wal-Mart que fueron entrevistadas varían de \$2200 pesos a \$5000 por mes para aquellas que no tienen posiciones de gerencia. No obstante, unos pocos trabajadores reciben más de \$3000 pesos por mes, un salario que es insuficiente para cubrir las necesidades más básicas; especialmente para mujeres que son las jefas de familia. Las trabajadoras con posiciones administrativas se mostraron reacias a compartir información concerniente a sus salarios pero un defensor de derechos humanos nos informó de que ganan más de \$10.000 pesos al mes.

Todas las mujeres que entrevistamos nos dijeron que reciben sus pagos a través de sus tarjetas de asociadas a Wal-Mart. Básicamente, llevan consigo dos tarjetas, una de las cuales representa la única manera de sacar dinero en cajeros ubicados exclusivamente en las tiendas de la compañía. Esto viene a indicar que, de hecho, las tiendas de la compañía manejan el dinero de los empleados. Asimismo, tienen la opción de adquirir una tarjeta que sirve para rentar productos de la empresa. Sin embargo, al parecer esta tarjeta es opcional y su uso se limita a las tiendas que son propiedad de la compañía. Uno no puede sustraer dinero con ella.

También preguntamos si sería posible transferir los fondos del salario a una cuenta de banco a través de un pago directo en forma de un cheque o en metálico. Fuimos informados de que aun no se había dado el caso de que alguien hubiera solicitado este servicio. Nos es difícil tratar de establecer cuál sería la respuesta del empleador si alguien se negara a plegarse a la política de empresa.

### 3. Otros Trabajadores sin sueldo

La industria de las ventas al menudeo también ocupa a muchos otros trabajadores sin sueldo. Los cuidadores de los estacionamientos de Walmex sobreviven sólo de propinas.<sup>113,114</sup> Estos son adultos que trabajan días enteros cuidando autos, dirigiendo el tráfico y llevando las compras de los clientes a sus autos. Ellos no son trabajadores de Walmex, aunque la empresa depende de sus servicios. También son “voluntarios” por propinas.<sup>115</sup> La compañía no reconoce a los que hacen la función de valet parking como trabajadores; sin embargo, debería de haber algún proceso de autorización para ejercer este trabajo dentro de las premisas de la compañía.

¿Cómo justifica Walmex retener a miles de trabajadores sin pagarles? Simplemente los clasifica como “voluntarios”. Si bien típicamente no se les paga a los voluntarios, no debe haber duda de que los “voluntarios” de Walmex trabajan por dinero. A menudo provienen de familias que necesitan el ingreso y animan a sus hijos a trabajar los turnos más pesados, en los que el potencial de ingresos es mayor. Trabajar para apoyar a una empresa que busca el lucro no debe ser considerada una muestra de voluntariado. Explotando esta necesidad, Walmex simplemente cubre vacantes que ameritan salario con trabajo infantil gratuito.<sup>116</sup>

## B. DISCRIMINACIÓN

### 1. Niños Trabajadores

No sólo se aprovecha Walmex de sus menores trabajadores sin sueldo una vez que los contrata, sino que también los discrimina al contratarlos. Aunque los entrevistados no reportaron quejas al respecto cuando se les preguntó, el entrevistador notó un patrón uniforme de altura y color de piel entre algunos empacadores de Walmex. En una tienda ubicada en el barrio más opulento de los visitados, todos los empacadores eran excepcionalmente altos y blancos. La observación de que se le permite a una tienda discriminar cuando otra probablemente no lo hace, podría indicar que Walmex instruye a sus gerente a ignorar las obligaciones legales sobre no discriminación en la contratación con base en la apariencia y el color de piel.<sup>117,118,119</sup>

### 2. Mujeres trabajadoras

En lo que concierne a la discriminación por género, resulta interesante considerar la percepción que algunas trabajadoras tienen en relación a la discriminación laboral en donde tan sólo unas cuantas expresan haber sentido discriminación alguna por parte de la gerencia. Tan sólo un 8% de los entrevistados percibió diferencia de trato entre hombres y mujeres. Por lo tanto, podemos concluir que la percepción de la explotación laboral se ha hecho generalizada para ambos sexos.

Con respecto a los salarios, 77.3% de los entrevistados contestaron que no perciben discrepancias entre los hombres y las mujeres. Por lo menos, los salarios se mantienen al mismo nivel. Sin embargo, no tuvimos acceso a datos sobre los salarios y, por lo tanto, no pudimos verificar esto último de manera



<sup>113</sup> Tilly, Chris y José Luis Álvarez Galván, “The Mexican retail sector in the age of globalization: Lousy jobs, invisible unions,” 1/may/2006.

<sup>114</sup> González, Susana G. “Cerillos y viene viene le ahorran a Wal-Mart \$785 millones al año,” *La Jornada*, 27/nov/2005.

<sup>115</sup> *Ibid*

<sup>116</sup> Karczyn Villalobos, Patricia, “Asistencia social pública y privada. El trabajo voluntario,” Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2006.



<sup>117</sup> Constitución Mexicana, Art. 1

<sup>118</sup> Ley Federal del Trabajo, art. 56.

<sup>119</sup> Nuevo Código Penal del Distrito Federal, Art. 206.

---

Cuando la tienda está llena y no hay suficientes empacadores para cubrir cada puesto, el supervisor te pide amablemente quedarte otra media hora hasta que el ritmo baje. Cuando pasa esa media hora, te dice “espérame un segundo”. Pasan otros treinta minutos. Luego regresa y dice “ahora vuelvo”. Para entonces ya has trabajado dos horas extra. Entonces te pide quedarte todo el turno. “¿Qué son dos horas más?”, pregunta.

Luis, 15 años, empacador,  
Wal-Mart Supercenter

---

empírica. Aun así, tal y cómo lo relató una encargada de la limpieza, la igualdad de salarios no garantiza la igualdad de condiciones laborales. Ella comentó que aunque percibe lo mismo que un hombre por realizar la misma tarea, conseguir permiso para cambiar de horario resulta más difícil para ella.

En el caso de una trabajadora de Atlixco Puebla hallamos otro caso de discriminación. Ella relata la historia de una mujer que se cayó de una escalera y fue reprendida por ello ya que esta actividad no estaba entre las actividades estipuladas. No obstante, la razón que llevó a esta trabajadora a subirse a una escalera es que todos los hombres habían dejado el trabajo para jugar al fútbol con su jefe y, por ello, no había ningún trabajador capacitado para realizar dicha acción. En este sentido, se puede observar que el tratamiento especial dirigido a los hombres persiste en el lugar de trabajo.

Algunas de las mujeres entrevistadas mencionan que sus compañeros realizan comentarios sexistas hacia las mujeres. Por ejemplo, una de las entrevistadas mencionó como algunos hombres comentaron que la gerencia estaba enviando a mujeres más jóvenes porque las mujeres

que trabajaban allí eran mayores. Esta misma entrevistadora también dijo que el supervisor abusó sexualmente de ella después de que le diera mejores horas de trabajo.

A pesar de que el 2% de las entrevistadas reconocieron haber experimentado discriminación y de que un 16% se había sentido incomoda por el trato de sus compañeros de trabajo o sus supervisores, algunas comentaron que la necesidad de trabajo prevalecía por encima del problema de la discriminación en el lugar de trabajo. Una afirmó: “las mujeres aquí tienen mucha necesidad económica, por ello la compañía puede aprovecharse de ello”.

En lo que atañe a la discriminación contra las mujeres embarazadas, encontramos que el 50% de las entrevistadas habían tenido que responder a la pregunta de si estaban embarazadas durante el proceso de solicitud. A un total del 8% de las entrevistadas se les solicitó un examen de embarazo y un 11% sabe de otros casos en los que un test de examen de embarazo fue solicitado. Sólo el 2% conoce algún caso de una mujer que fue despedida por su condición de embarazada.

La compañía asegura realizar esta pregunta para proteger a las trabajadoras de sufrir daños en el lugar de trabajo y ofrecerles un puesto en el que la salud del bebé no sea puesta en peligro. No obstante, solicitar un examen de embarazo como requisito para conseguir empleo es una clara violación de los derechos laborales de la mujer. Restringe el acceso de una mujer al empleo, la estabilidad laboral, y sus oportunidades de promoción en la empresa. El resultado es el de impedir o socavar el reconocimiento o el ejercicio de los derechos laborales en un marco de igualdad de género. El estado está obligado a establecer medidas legales y administrativas para garantizar que la maternidad no es una causa de discriminación en el lugar de trabajo.

## C. JORNADA DE TRABAJO

### 1. Niños Trabajadores

El hecho de que las ventas sean tan variables les da una razón a los jóvenes trabajadores para llegar o quedarse cuando las ventas son fuertes. Esto significa con frecuencia trabajar más que el máximo de horas permitido por la ley para menores así como en días feriados y domingos. Aunque ello esté legalmente prohibido, más de 98% ( $n=53$ ) de los entrevistados dicen haber excedido lo prescrito por las autoridades.<sup>120,121</sup> La ley limita el trabajo de los menores a seis horas por día, seis días a la semana —3/4 del trabajo semanal de un empleo de tiempo completo— sin embargo, Walmex los hace trabajar más.<sup>122,123</sup> El 65% de los entrevistados ( $n=17$ ) reportaron trabajar 10 o más horas en un sólo día. En Walmex, eso es un turno doble: 10 horas de poner mercancía en bolsas por propinas es considerablemente más de lo que la ley permite.<sup>124</sup> Tampoco es una práctica aislada en una sola tienda, 86% de los entrevistados ( $n=29$ ) de 12 grandes establecimientos de Walmex en la Ciudad de México dijeron conocer la práctica de trabajar múltiples turnos, incluso si ellos no lo habían hecho aún. La ley garantiza que los menores que trabajen horas extras o días prohibidos sean compensados con tres veces su salario regular.<sup>125</sup> En Walmex, la matemática es simple:  $3 \times \$0.00 = \$0.00$ .<sup>126</sup>

No debe sorprender que los menores estén dispuestos a trabajar horas extra. Los entrevistados explicaron que una de las principales razones es apoyar a sus familias. Estos menores trabajadores aportan hasta un 70% del ingreso

de sus familias.<sup>127</sup> La muestra actual de empacadores de Walmex confirma previos informes que muestran como las familias dependen de las propinas que estos niños llevan a casa, ya que ellos provienen de familias pobres, en las que los padres batallan con empleos mal pagados e inestables y los menores deben contribuir con lo que puedan.<sup>128</sup> Esto explica por qué tantos menores están dispuestos a trabajar más allá del límite legal, pero no explica por qué Walmex viola rutinariamente las prohibiciones contra la explotación de menores.

Walmex no sólo consiente estas violaciones, sino que de hecho las demanda regularmente. Los menores saben que no necesariamente podrán salir al finalizar su turno, aunque así lo quieran. Si hay pocos trabajadores cuando las ventas se incrementan, los chicos deben seguir trabajando. El 23% de los entrevistados ( $n=48$ ) dijeron haber sido forzados a trabajar horas extra.<sup>129</sup> Bajo la presión de sus supervisores deben quedarse, de otra manera no hay garantía de que todavía tengan el empleo cuando vuelvan.

Después de un largo día de trabajo, los menores trabajadores de Walmex trabajan hasta altas horas de la noche en clara violación de lo estipulado por la ley. Aunque la ley prohíbe trabajar a menores después de las 10 p.m., Walmex necesita empacadores que puedan atender a clientes hasta la hora del cierre, a las 11 p.m.<sup>130</sup> El 43% de los entrevistados reportaron trabajar después de las 10 p.m. Mientras que muchas tiendas Walmex despiden a sus empacadores cuando cumplen 16 años, algunos los conservan hasta los 17. Presumiblemente, este grupo de trabajadores de 16 años le da amplio acceso a Walmex

> > >

<sup>120</sup> La legislación mexicana establece los siguientes días feriados: 1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, el día de la toma de posición presidencial (1 de diciembre) y 25 de enero, entre otros determinados por las leyes locales y electorales (Ley Federal del Trabajo, Arts. 73, 74 y 178).

<sup>121</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 178.

<sup>122</sup> Constitución Mexicana Art. 123A III; Ley Federal del Trabajo, Art. 5.

<sup>123</sup> Constitución Mexicana Art. 123B II; Ley Federal del Trabajo, Art. 177; El Convenio 106 de la OIT, ratificado por México, establece un día de descanso a la semana.

<sup>124</sup> Se prohíbe que los menores trabajen horas extra (Ley Federal del Trabajo, Arts. 5 y 178).

<sup>125</sup> Ley Federal del Trabajo, Arts. 178 y 73. > >

> > >

<sup>126</sup> El Convenio 26 de la OIT, Art. 4, ratificado por México el 12 de mayo de 1934, garantiza los salarios mínimos.

<sup>127</sup> Ramírez Bautista, Ricardo, Carmen Zambrano Canales, Iván Zamora Aguilar y Eduardo Ibarra Colado, "Ética corporativa y prácticas indebidas en México: una aproximación del trabajo de los empacadores en Wal-Mart," Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Junio 2005.

<sup>128</sup> *Ibid.*

<sup>129</sup> El Convenio 29 de la OIT, Art. 2(9), prohíbe el trabajo infantil, como el extraído mediante amenaza o castigo.

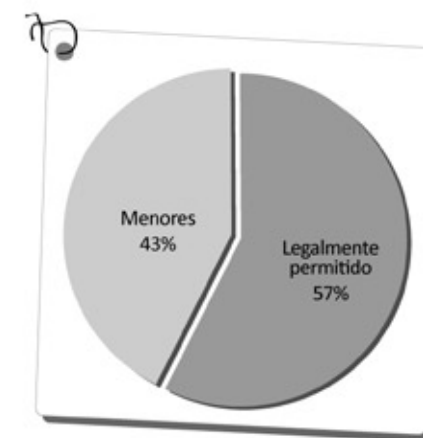
<sup>130</sup> Constitución, Art. 123A II; Ley Federal del Trabajo, Arts. 5 y 175.



a empacadores que pueden legalmente trabajar más allá de las 10 p.m., sin embargo, la empresa sigue empleando menores para trabajo nocturno ilegal.

Walmex exagera la cuota física que extrae del trabajo de los menores al hacerlos trabajar más allá del límite legal. Los empacadores de Walmex trabajan a menudo un turno completo, y a veces más, sin tomar siquiera un descanso. Cuando reciben un descanso, casi siempre es más corto de lo que demanda la ley: una hora de descanso después de un máximo de tres horas de trabajo para los menores, aunque la mayoría de los empacadores de no cuentan ni con 10 minutos de descanso al día.<sup>131</sup> Sólo 9% de los entrevistados ( $n=45$ ) reporta haber recibido descansos que satisfacen el mínimo legal. La mayoría de los entrevistados reporta descansos variables dependiendo de qué tan llena está la tienda, lo que significa que a veces no reciben ningún descanso. Muchos de ellos reciben sólo entre 5 y 15 minutos de descanso al día, aunque algunos reportan recibir 10 minutos cada hora. Sin embargo, un descanso de una hora aún se queda corto de la hora de descanso que establece la ley. Los 10 minutos por hora no suman una hora en el transcurso de un día, a menos que el menor trabaje seis horas, pero a la mayoría se los programa para trabajar cinco.<sup>132</sup> Parece que cada tienda Walmex tiene su propio método para asignar descanso, pero todos se quedan cortos de lo que la ley exige.

#### TRABAJO NOCTURNO DE MENORES DE EDAD



Cancelar descansos pone una indebida presión sobre chicos, sobre todo porque Walmex requiere con frecuencia horas extras. En vez de tomar un descanso después de tres horas de trabajo, como lo requiere la ley, los menores sin sueldo de Walmex esperan permiso de su supervisor para tomar 15 minutos para comer y descansar. Este atenuado descanso es un oasis en un día dividido entre la escuela, el trabajo y las horas extra que Walmex espera que trabajen sus pequeños empleados.

> > >  
<sup>131</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 177.

<sup>132</sup> Como se menciona posteriormente, esta discusión es importante debido a la diferencia del texto original y la versión más laxa contenida en el *Convenio* firmado entre minoristas y el Gobierno del Distrito Federal.

• • • •

### **¿Walmex está limpiando la casa? No es (estadísticamente) probable**

Entre las horas extras obligatorias y sin pago, la falta de descansos y el trabajo nocturno, los menores trabajadores de Walmex aportan muchas horas y Walmex no muestra signos de soltarlos. Sin embargo, cuando se preguntó a los entrevistados cuántas horas trabajaron, parecía que los resultados indicaban que los empacadores trabajaron más en 2005 que en 2006. Los entrevistados en 2005 reportaron trabajar significativamente más horas al día ( $p=0.001$ ,  $\alpha=0.05$ ) que los entrevistados en 2006. En 2005, los empacadores de Walmex ( $n=23$ ) reportaron trabajar 6.63 horas al día, mientras que en 2006 ( $n=49$ ) trabajaban 5.02 horas al día. De modo similar, los entrevistados en 2005 reportaron más días de trabajo a la semana ( $p=0.004$ ,  $\alpha=0.05$ ) que en 2006. En 2005, ( $n=27$ ) trabajaron 6.04 días por semana comparado con 5.08 días por semana en 2006 ( $n=49$ ). En términos de horas y días, los entrevistados en 2005 trabajaron más que el máximo legal mientras los de 2006 no. ¿Significa esto que Walmex está empezando a limpiar la casa, o que el hallazgo fue consecuencia del diseño experimental?

Las entrevistas de 2005 y 2006 hicieron la misma pregunta sobre las horas trabajadas, pero de manera diferente, así que es plausible que hayan reunido diferente información. La entrevista de 2005 preguntó explícitamente cuántas horas al día y cuántos días a la semana trabajaba el entrevistado. La entrevista de 2006, sin embargo, preguntó sobre horas al día en el contexto de una jornada de trabajo, guiando a los entrevistados a responder en términos de su turno asignado, una respuesta que podría conducir a una signi-

ficativa subestimación de horas si aquéllos estuvieran trabajando tiempo extra cotidianamente. Afortunadamente, había una manera de probar si este era el caso. Se preguntó a los entrevistados por separado cuántos días a la semana trabajaron y se les pidió calcular cuántas horas a la semana. Empleando sus turnos y días por semana reportados es posible calcular el número esperado de horas por semana que estaban trabajando y comparar esto con sus propias estimaciones de horas por semana. Si los dos números fueran significativamente diferentes, ello sugeriría que los menores han interpretado las preguntas de manera diferente. Probablemente habían entendido que la primera pregunta era acerca de su turno programado y la segunda sobre el número real de horas que trabajaron cada semana; la segunda estaba más en línea con las preguntas hechas en 2005. De hecho, este fue el caso. Los cálculos de los propios entrevistados sobre sus horas trabajadas a la semana fueron significativamente mayores ( $p=0.036$ ,  $\alpha=0.05$ , paired T-test) que el cálculo basado en sus turnos programados, sugiriendo que al menos algunos de los entrevistados habían interpretado la pregunta como se describe arriba, que de hecho habían estado trabajando horas extra. 24% de los entrevistados ( $n=42$ ) respondieron las dos preguntas de manera diferente. Estimaron que estaban trabajando 2.55 horas por semana más de lo programado.

Este resultado indica que hay que clarificar las preguntas para reducir la incidencia de interpretaciones distintas entre los entrevistados. Esto no respalda la afirmación de que los empacadores están trabajando menos horas en 2006 que en 2005. Así, a pesar de la apariencia inicial de los datos, no hay evidencia de que Walmex esté limpiando la casa.

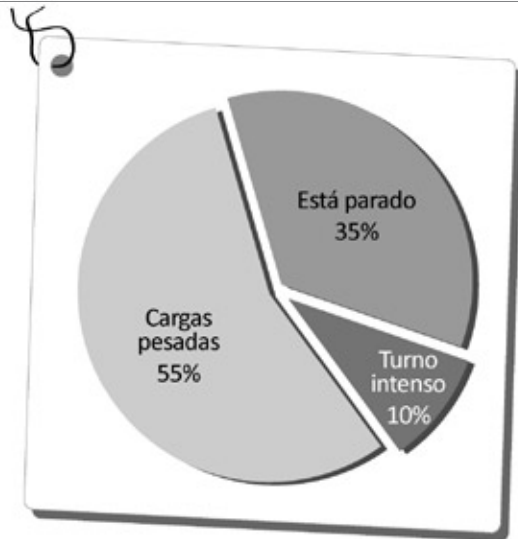
• • • •

## D. CONDICIONES DE TRABAJO

### 1. Niños Trabajadores

Estar parado horas en un sólo lugar puede ser difícil. Los empacadores de Walmex lo hacen por cinco y hasta diez horas a la vez, embolsando mercancía pesada, tratando de seguirle el ritmo a los clientes y sus grandes compras. En las tiendas tradicionales de México, los clientes tienden a comprar sólo uno o dos productos a la vez cuando lo necesitan.<sup>133</sup> Pero las grandes tiendas de Walmex, los carros de compras y los enormes estacionamientos hacen que los clientes con frecuencia hagan el viaje para abastecerse. Para los empacadores de Walmex, esto significa bolsas más pesadas para llenar y cargar. Cuando las ventas son altas, los chicos lo sienten y literalmente luchan por seguir el paso.

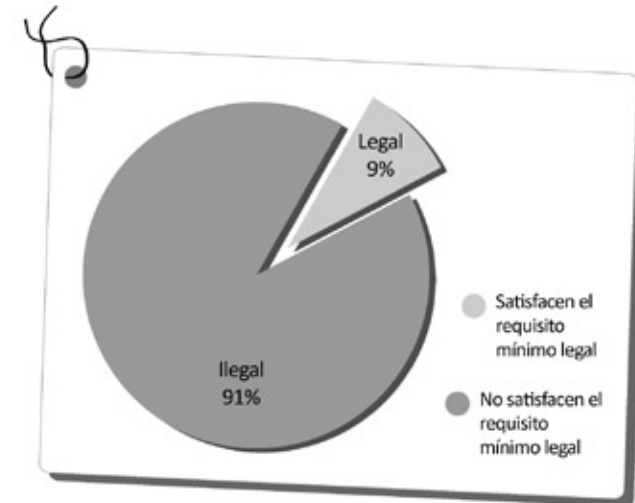
INCIDENCIA TRABAJO INTENSO



<sup>133</sup> Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," *Tesis de Maestría*, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.

Cuando se les preguntó si se les ha pedido desempeñar tareas pesadas o para las que no tienen capacitación adecuada, el 48% de los entrevistados ( $n=44$ ) respondieron afirmativamente y describieron el estrés diario de estar embolsando productos por largos periodos de tiempo. Estar parados por horas puede ser muy extenuante, pero si los empacadores se alejan y pierden clientes, también pierden propinas. También levantan cosas pesadas, una tarea que la ley prohíbe para los menores.<sup>134,135</sup> Este estrés físico es exacerbado por las largas horas de trabajo continuo, especialmente cuando las tiendas están llenas. Sin embargo, los menores con frecuencia favorecen turnos más intensos y más horas esperando incrementar sus ganancias. Esto significa que los menores prefieren trabajar los turnos más intensos físicamente porque les proporcionan mejores oportunidades de recibir más propinas.

INCIDENCIA DE PERIODOS DE DESCANSO



<sup>134</sup> Varios entrevistados destacaron espontáneamente que la leche y la comida para perros son productos muy difíciles y pesados de maniobrar.

<sup>135</sup> Constitución Art. 123ª II; Ley Federal del Trabajo Arts. 175 y 423; Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo art. 159; Ley de Protección de los Derechos de Niños, Niños y Adolescentes Arts 1 y 3.

El grado de intensidad física varía de menor a menor. Los menores sin sueldo de Walmex tienen por lo general entre 14 y 16 años de edad, una brecha de dos años que cubre una amplia gama de tipos corporales y niveles de desarrollo físico. De hecho, observar la línea de empacadores trabajando lado a lado al frente de una tienda es como ver un cuadro de desarrollo adolescente en un consultorio médico. Dada la carga del trabajo, particularmente sobre cuerpos jóvenes y en desarrollo, uno podría esperar que Walmex proporcionara por lo menos una capacitación adecuada para reducir la probabilidad de lesiones y desórdenes crónicos por estrés, pero la empresa no toma tales provisiones. No instruye a los menores sobre cómo levantar cargas con seguridad y reconocer los síntomas del agotamiento, ni les proporciona equipo de seguridad como cinturones o muñequeras. La ley mexicana explicita que los menores no deben desempeñar ninguna labor que les impida su desarrollo físico y requiere una adecuada capacitación para las tareas que lo demanden.<sup>136</sup> Pero Walmex no hace más que advertir a los menores qué productos no van juntos y cuándo se requiere doble bolsa. Casi todos los entrevistados reportan no haber recibido capacitación y depender de la orientación de cajeros y otros empacadores para una buena técnica de empaquetado. La preocupación de la empresa es evidentemente mayor por el manejo seguro de sus mercancías que por el bienestar de sus trabajadores sin sueldo.

Entre el tiempo extra sin pago, la falta de descansos, los turnos nocturnos y la falta de salario, los menores trabajadores de Walmex tienen poca oportunidad o recursos para atender su salud. Así que no sorprende que los exámenes médicos requeridos por el gobierno muestren que estos menores tienen síntomas típicos de desnutrición y pobreza. Los chicos muestran signos de desnutrición, parásitos, sarna, problemas oculares, caries y malos implantes dentales.<sup>137</sup> Aunque estos síntomas son suficientemente graves para

> > >

<sup>136</sup> *Ibid.*; Ley Federal del Trabajo, Arts. 132 y 153 bis.

<sup>137</sup> Ramírez Bautista, Ricardo, Carmen Zambrano Canales, Iván Zamora Aguilar y Eduardo Ibarra Colado, "Ética corporativa y prácticas indebidas en México: una aproximación del trabajo de los

> >

ameritar exámenes posteriores, éstos no se practican. Aunque la ley requiere que los menores de Walmex se hagan practicar exámenes periódicos, al menos un tercio de los entrevistados ( $n=48$ ) señalaron, sin que se les preguntara, que tenían la impresión de que el examen sólo se pide una vez.<sup>138</sup> Si bien los empacadores de Walmex establecen una base médica antes de empezar a trabajar, nadie monitorea su salud para garantizar que el estrés del trabajo no exacerbe algún síntoma preexistente. Los exámenes médicos regulares serían una buena oportunidad para probar la afirmación oficial de que el trabajo sin sueldo es un "apoyo" para los escolares, y para averiguar si estos empleos pudieran de hecho estar dañando más que ayudando a los menores trabajadores sin sueldo de Walmex.<sup>139</sup>

Dada la carga física sobre los menores de Walmex, el sentido común vendría a sugerir la atención médica para los que se enferman en el trabajo. Sin embargo, los entrevistados mostraron diferentes niveles de conocimiento sobre dicha atención. Asimismo, y como ya hemos establecido, en algunos casos, los supervisores humillan a los menores por quejarse de alguna dolencia.

> > >

empacadores en Wal-Mart," Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Junio 2005.

<sup>138</sup> La Ley Federal del Trabajo, Art. 174, sólo estipula que la Inspección del Trabajo ordene "periódicamente" exámenes médicos. En el *Convenio* firmado entre minoristas y el Gobierno del Distrito Federal, las partes aceptan que se administren exámenes médicos cada seis meses y que es responsabilidad de las tiendas recordarles de ellos a los menores. (*Convenio, compromiso* 15). Los resultados de las entrevistas indican un incumplimiento de esta responsabilidad.

<sup>139</sup> El *Convenio* define el trabajo sin sueldo como un "apoyo" a los niños que están cubriendo gastos escolares y ayudando a sus familias (Consideración B). Presumiblemente esto se refiere a las propinas que reciben.

---

Reciben 100 por el precio  
de uno, ya que todos  
nosotros somos gratis  
para ellos.

Anónimo,  
empacador de Walmex

---

• • • •

Cristofer, un *empacador* de Bodega Aurrerá, relata que se quejó frente a sus supervisores de dolores de cabeza. Esperaba que le permitieran tomar un descanso o le ofrecieran una aspirina, pero en vez de eso, los supervisores se burlaron de sus quejas y le dijeron que no fuera tan “marica”.

• • • •

Desafortunadamente, este no fue un incidente aislado.

• • • •

Jesús y Rodrigo, dos empacadores de Wal-Mart Supercenter, reportaron una experiencia similar. Cuando se quejaron de dolores de espalda, sus supervisores los ridiculizaron y los cuestionaron en su masculinidad. En vez de apegarse a la ley y a los procedimientos de la tienda, los supervisores de Walmex se mofaron de los chicos cuando éstos pidieron alivio.

• • • •

Los entrevistados reportaron varios protocolos para atender a empacadores enfermos. Mientras que algunos saben que existen servicios médicos en su centro de trabajo a los que pueden acudir si no se sienten bien, otros dicen que simplemente los envían a casa, y otros no saben de ningún servicio médico. Nada indica conocimiento de que Walmex acepta la responsabilidad de transportar a los empacadores a una instalación médica si fuera necesario, ni de que el gobierno del Distrito Federal asume la responsabilidad de cubrir los gastos hospitalarios generados cuando un empacador se enferme en el trabajo.<sup>140</sup>



<sup>140</sup> Esta repartición de la responsabilidad financiera está establecida en el *Convenio (Compromisos, 13 y 14)*. El gobierno del Distrito Federal hace una promesa alarmanamente generosa de asumir incondicionalmente los gastos médicos de los empacadores lesionados o enfermos en el trabajo. No es claro si el gobierno buscará una restitución de Walmex si la empresa resulta ser responsable de la enfermedad o lesión.

## 2. Mujeres Trabajadoras

En lo que atañe a la salud en el lugar de trabajo, el 63% de las trabajadoras entrevistadas afirmaron que los centros no cuentan ni con un doctor ni con una enfermera. En su defecto, tienen kits de primeros auxilios para ser utilizados por los guardias de seguridad, quienes en la mayoría de los casos carecen de capacitación y no tienen acceso al equipamiento adecuado (según el testimonio de las trabajadoras).

Los accidentes laborales como las caídas, los resbalones y los cortes son parte de la vida rutinaria en el lugar de trabajo. Cuando los entrevistados fueron preguntados por la causa de éstos accidentes, las respuestas se centraron en la responsabilidad de sus compañeros en vez de en la de la compañía. En otras palabras, si te haces daño es tu responsabilidad o quizá se trate de que no estés utilizando el material de protección de manera correcta.

El 88% de las entrevistadas afirmó tener acceso al equipamiento de trabajo adecuado. A la pregunta de si la compañía les provee del equipamiento o si lo tenían que comprar ellas mismas, el 96% relató cómo la compañía se lo daba mientras que tan sólo el 1% dijo que lo tenían que pagar de su bolsillo (trabajadores voluntarios y trabajadores trabajando como empacadores) y el 1.7% rehusó contestar. No obstante, observamos que la mayoría de los accidentes en la tienda, como por ejemplo caídas o lesiones de espalda, son producto de los tipos de trabajo en los que las trabajadoras tenían que actuar con inmediatez pero carecían de la necesaria capacitación.

En el caso de las cajeras, por ejemplo, uno esta tentado de pensar que no existe el riesgo de lesiones relativas al trabajo. Sin embargo, este grupo presenta diferentes lesiones, como problemas en las piernas como consecuencia de permanecer de pie durante un período continuado, lesiones relacionadas a la correa transportadora y lesiones de espalda como resultado de llevar cargas pesadas, ninguna para las cuales llevaban equipamiento de protección. No obstante, si bien es cierto que las mujeres afrontan graves peligros en el

lugar de trabajo, pensamos que los trabajadores varones afrontan riegos aun mayores ya que tienen trabajos que son físicamente más exigentes.

Además, hemos llegado a la conclusión de que WalMex no está prestando la debida atención o atribuyéndole la importancia necesaria a la salud mental de los trabajadores. Alguna de estas mujeres afirma experimentar estrés como consecuencia de los abusos de los clientes y la falta de apoyo por parte de la compañía; como asevera WalMex: el cliente siempre tiene la razón.

## E. JUSTICIA LABORAL

### 1. Niños Trabajadores

En el caso de las disputas laborales, a los menores se les niega su derecho al debido proceso y al arbitraje, a la compensación económica y a cualquier otro recurso legal.<sup>141</sup> Esto significa que cualquier acusación contra un menor trabajador le puede costar el empleo, sin preguntas.

• • • •

Jesús, un empacador de Wal-Mart Supercenter, describe el día en que fue despedido. Su supervisor lo acusó de escribir en un escalador y dijo que había un video de prueba. A Jesús nunca se le permitió hablar en su defensa ni se le mostró la cinta. Fue despedido sin la oportunidad de responder ni aun afirmar su inocencia, y no se le permitió que alguien hablara en su defensa.

• • • •

Al final, todos los empacadores de Walmex son sumariamente despedidos cuando se los considera demasiado grandes para el trabajo. La edad de despido reportada es 16 y 17 años. La razón principal de los 16 años es que la tienda tiene plena responsabilidad con los trabajadores de esa edad, ya que se los considera empleados adultos. Por ello, Walmex prefiere despedir a los jóvenes antes de que lleguen a esa edad. Por otro lado, 16 años es la edad en que un menor se convierte laboralmente en adulto y por ello puede trabajar hasta que la tienda cierra a las 11 p.m. Como los menores sólo pueden trabajar pocos años como empacadores, con frecuencia están dispuestos a empezar pronto, aun cuando la ley lo prohíbe.

Fredy y Mario, dos empacadores de Bodega Aurrerá, afirman que niños menores de 14 años frecuentemente presentan documentos falsos para empezar a trabajar a más temprana edad. En el caso de Fredy y Mario, esto no fue necesario, ya que tienen una tía trabajando en la tienda y su sola mención a Walmex los puso a trabajar.

## F. SINDICALIZACIÓN

### 1. Niños Trabajadores

Walmex negocia contratos colectivos de trabajo (CCT) con sindicatos “oficiales” ilegítimos y establece los estándares en una industria que rutinariamente despide trabajadores que exigen una representación sindical independiente.<sup>142</sup> La empresa les niega a los trabajadores su derecho legal a la contratación colectiva, en colusión con “sindicatos de protección”, a los que

> > >

<sup>142</sup> Los sindicatos oficiales están afiliados a centrales que forman parte del sector obrero del PRI, agrupadas en el Congreso de Trabajo, el cual abarca a los sindicatos oficiales o corporativos. Las centrales son: la Confederación de Trabajadores de México (CTM), La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación Regional de Trabajadores de México (CROM), y varias menores (COR, CTC, COCEM, etc.). Los contratos de protección son generalmente controlados por sindicatos no representativos que ofrecen protección, o paz laboral, a los patrones a cambio de un porcentaje de la nómina. El fenómeno de los contratos de protección ha sido ampliamente

> >

> > >

<sup>141</sup> Ley Federal del Trabajo, art. 691

paga por diseñar un contrato que cumpla con la ley.<sup>143</sup> Los “contratos de protección” ofrecen poco más que el mínimo legal, sin embargo, Walmex rutinariamente incumple incluso estos. Ahora la empresa está buscando ir aún más lejos, renegociando sus CCT para ya no garantizar ni el mínimo establecido por la ley. En una economía que sufre de falta de oportunidades de empleo, los trabajadores tienen pocas opciones aparte de cooperar con sus patrones y con los sindicatos corruptos que ofrecen “protección” a los patrones.

De acuerdo con Walmex, todos sus trabajadores están sindicalizados, aunque la mayoría no lo saben. La legislación mexicana les permite a los trabajadores sindicalizarse y les requiere a los sindicatos registrar sus CCT con las autoridades competentes.<sup>144</sup> Las autoridades laborales tienen registrados CCT firmados entre sindicatos y Walmex, sin embargo, la mayoría de sus trabajadores nunca ha oído de estos sindicatos.<sup>145</sup> Un estudio de 2005 llamó a 74 tiendas Walmex en la Ciudad de México para preguntar si tenían sindicato; ni uno solo respondió que sí. La vasta mayoría respondió negativamente, y el resto no sabía si había sindicato o rehusó a responder.<sup>146</sup> Otro estudio entrevistó a 23 trabajadores en 13 tiendas minoristas y encontró que la mayoría no tenía idea de que la tienda tenía sindicato. Aún miembros de la gerencia no sabía

denunciado por sindicatos democráticos nacionales e internacionales, agencias laborales, ONG's de derechos laborales y medios; sin embargo, la práctica sigue siendo representativa de las relaciones laborales en México. Con frecuencia, los sindicatos oficiales les dan protección a los empleadores, como en el caso de las tiendas Walmex.

<sup>143</sup> Hanrath, Alexander, “Wal-Mart move into Mexico paying off but rivals hurt by cut-rate incursion,” *Bloomberg News*, www.bloombergnews.com, 8/feb/2004.

<sup>144</sup> La LFT, la Constitución y el Convenio 87 de la OIT, ratificado por México, garantizan el derecho a la libertad de asociación; el Convenio 98 de la OIT, no ratificado por México, garantiza el derecho a la contratación colectiva.

<sup>145</sup> Álvarez Galván, José Luis y Chris Tilly, “Participación extranjera en las tiendas de autoservicio en México: el efecto de Wal-Mart,” *Comercio Exterior*, 56 (11): 945-958.

<sup>146</sup> El estudio contactó todos los Wal-Mart Supercenter, Sam's Club, Superama y Suburbia en la Cd. de México, le preguntó a quien contestara el teléfono si la tienda tenía sindicato y halló evidencia de que algunos entrevistados estaban anticipando la llamada, sugiriendo una coordinación entre tiendas para responder al estudio. (Tilly, Chris y José Luis Álvarez Galván, “The Mexican retail sector in the age of globalization: Lousy jobs, invisible unions,” 1/may/2006).

de la existencia del sindicato. De los pocos trabajadores que sabían del sindicato, ninguno reportó tener contacto con él más allá de una breve mención de su existencia durante la capacitación inicial.<sup>147</sup> La ley mexicana garantiza a los menores trabajadores los mismos derechos de los adultos, pero ninguno de los menores trabajadores de Walmex está sindicalizado, aun cuando el resto de los empleados sí lo están.<sup>148,149</sup> Dos entrevistados reportaron que la empresa mencionó sindicatos cuando empezaron a trabajar, pero el tema no volvió a surgir.

Los sindicatos de Walmex son sindicatos corporativos oficiales que no buscan representar auténticamente a los trabajadores. La función de los sindicatos es firmar un CCT en representación de los trabajadores, muchos de los cuales no han sido contratados aún o no saben de la existencia de un sindicato. En lo que concierne a los trabajadores, el sindicato sólo existe en papel. No sólo son estos sindicatos y sus contratos de protección inútiles para los trabajadores, sino que son un bien documentado obstáculo para su organización independiente.<sup>150</sup> Cuando los trabajadores tratan de organizar un sindicato independiente en México en un establecimiento que tienen un sindicato oficial o de protección,

➤ ➤ ➤

<sup>147</sup> El estudio incluyó entrevistas en Walmex y tiendas rivales. Los resultados ilustran que las violaciones a la libertad de asociación son comunes en toda la industria (Álvarez Galván, José Luis y Chris Tilly, “Participación extranjera en las tiendas de autoservicio en México: el efecto de Wal-Mart,” *Comercio Exterior*, 56 (11): 945-958).

<sup>148</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 362

<sup>149</sup> Álvarez Galván, José Luis y Chris Tilly, “Participación extranjera en las tiendas de autoservicio en México: el efecto de Wal-Mart,” *Comercio Exterior*, 56 (11): 945-958.

<sup>150</sup> *Ibid.*

---

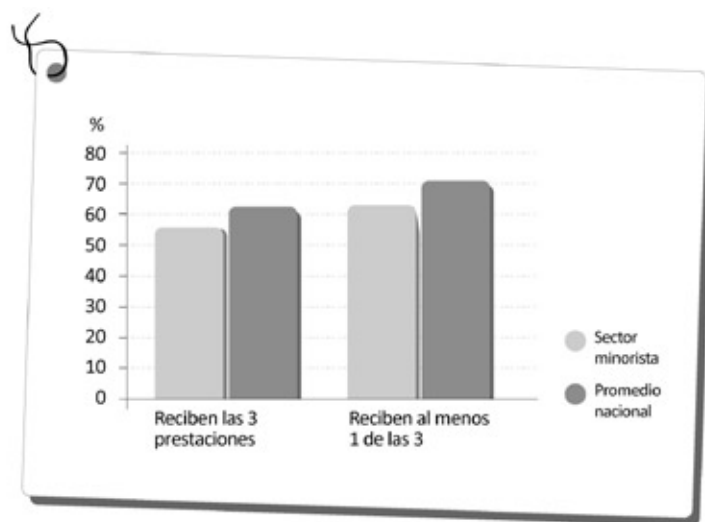
En México, se puede tener un sindicato sólo en el papel. En realidad, no es nada..., se tiene un documento legal que dice que el sindicato es fulano de tal, y es en la realidad un acuerdo que se queda en el papel.

Gerente de una gran tienda al menudeo

---

se les dice que la empresa ya tiene sindicato. Muy a menudo, las autoridades laborales y la empresa etiquetan estos conflictos como una disputa territorial entre dos sindicatos en vez de un movimiento legítimo de los trabajadores por la libertad de asociación. Esto pasa en todo México, pero, como señala un gerente de uno de los grandes minoristas, “Esta es una práctica común en el sector de las ventas al menudeo.”<sup>151</sup>

PORCENTAJE DE TRABAJADORES QUE RECIBEN SEGURO SOCIAL, VACACIONES PAGADAS Y AGUINALDO



<sup>151</sup> Tilly, Chris y José Luis Álvarez Galván, “The Mexican retail sector in the age of globalization: Lousy jobs, invisible unions,” 1/may/ 2006.

Los sindicatos de Walmex son tan invisibles que incluso los gerentes que saben de su existencia definen a sus tiendas como “libres de sindicatos”. Un gerente de recursos humanos de uno de los grandes minoristas explica, “...la relación que mantenemos con nuestro sindicato es tal que no participa en las decisiones de la administración, en la planeación de recursos humanos ni en las cuestiones contractuales.”<sup>152</sup> El sindicato de protección que describe este gerente es típico de las grandes empresas de la industria, la cual está dominada por Walmex.

Walmex ha dado pasos para asegurarse de que sus sindicatos nunca obtengan la fuerza suficiente para convertirse en una amenaza seria para la empresa. Un estudio de CCT de Walmex en tres grandes ciudades halló que ningún sindicato representaba a trabajadores de Walmex en más de una ciudad.<sup>153</sup> Como Walmex es tan grande y poderosa, geográficamente extendida y políticamente conectada, aun si sus sindicatos fueran legítimos, la empresa nunca enfrentaría un serio desafío dada la diversidad de sindicatos. Sería más probable que Walmex simplemente cerrara las tiendas en las que un sindicato se volviera activo, antes de arriesgarse a que un sindicato legítimo estableciera una cabeza de playa, como lo ha hecho en los EEUU y Canadá. La asimetría de poder es aún mayor ahora que la empresa se está enfocando en expandirse en áreas rurales donde los sindicatos de esta industria están menos establecidos.

Los sindicatos de Walmex han ayudado activa y pasivamente a mantener el estatus quo que limita a los trabajadores. Los CCT de Walmex garantizan poco más que lo mínimo requerido por ley.<sup>154</sup> La industria de las ventas al

<sup>152</sup> Ibid.

<sup>153</sup> El estudio de 2005 revisó CCT registrados en las juntas locales en un periodo de 15 años, de dos Wal-Mart Supercenters, tres Bodega Aurrerás y dos Suburbias en la Cd. de México, Monterrey y Guadalajara (Álvarez Galván, José Luis y Chris Tilly, “Participación extranjera en las tiendas de autoservicio en México: el efecto de Wal-Mart,” Comercio Exterior, 56 (11): 945-958.).

<sup>154</sup> Álvarez Galván, José Luis y Chris Tilly, “Participación extranjera en las tiendas de autoservicio en México: el efecto de Wal-Mart,” Comercio Exterior, 56 (11): 945-958.



menudeo, para la cual Walmex ha establecido los estándares, es famosa por otorgar menores prestaciones a sus trabajadores y pagarles un tercio de salario promedio nacional, y la brecha se amplía.<sup>155</sup> En sus operaciones, Walmex ha estandarizado estas prácticas elaborando CCT idénticos en todas sus tiendas, aunque en teoría tienen que negociar los contratos con diferentes sindicatos en cada ciudad.<sup>156</sup> Quizá más alarmante aún, Walmex ni siquiera cumple con estos estándares mínimos. Los trabajadores reportan abusos generalizados, como trabajar horas extras sin el pago correspondiente y, si la jornada de un trabajador excede ocho horas, Walmex no paga por menos de una hora completa de tiempo extra trabajado y sólo si el trabajador recibe la aprobación de un gerente.<sup>157</sup>

Por años, los trabajadores de Walmex en todo México han padecido condiciones injustas y la negación de su derecho a la libertad de asociación. Los trabajadores de Walmex sospechosos de participar en organización independiente han sido inmediatamente despedidos. Un gerente de una de las mayores cadenas explica, "... en el pasado, como estoy seguro de que ocurre hoy en día, en el momento en que surgen problemas en una tienda, notificamos a seis o siete trabajadores que están tratando de organizar un sindicato... y los despedimos."<sup>158</sup> Estas prácticas, por supuesto, infringen la legislación laboral y niegan sistemáticamente a los trabajadores su derecho a la libertad de asociación y la contratación colectiva.<sup>159</sup>

> > >

<sup>155</sup> Tilly, Chris y José Luis Álvarez Galván, "The Mexican retail sector in the age of globalization: Lousy jobs, invisible unions," 1/may/2006.

<sup>156</sup> Álvarez Galván, José Luis y Chris Tilly, "Participación extranjera en las tiendas de autoservicio en México: el efecto de Wal-Mart," Comercio Exterior, 56 (11): 945-958.

<sup>157</sup> Álvarez Galván, José Luis, "Four companies: FDI effects on Mexican retail," Tesis de Maestría, Universidad de Massachusetts, Lowell, 2005.

<sup>158</sup> Tilly, Chris y José Luis Álvarez Galván, "The Mexican retail sector in the age of globalization: Lousy jobs, invisible unions," 1/may/2006.

<sup>159</sup> El Art. 123B de la Constitución, y los Arts. 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, prohíben el despido de trabajadores sin causa justa; el Convenio 87 de la OIT, ratificado por México, protege la libertad de asociación; el Convenio 135 de la OIT, ratificado por México, protege a los representantes de

> >

Ahora Walmex está planeando codificar sus infracciones rutinarias en sus CCT. La empresa y sus sindicatos ilegítimos están diseñando nuevos contratos que otorgarán mayor flexibilidad en la duración de la jornada de trabajo, aunque la legislación mexicana lo prohíbe.<sup>160</sup>

Presionados para encontrar trabajo, los trabajadores todavía llegan a Walmex y soportan los abusos. Una nueva tienda Walmex que abrió este año reportó recibir 1,200 solicitantes para 185 puestos y los diarios están informando de graduados de bachilleratos desempleados resignados a los salarios de Walmex después de un año de buscar inútilmente un mejor trabajo.<sup>161,162</sup>

## 2. Mujeres Trabajadoras

En lo que compete a los sindicatos, el 53% de las trabajadoras afirmaron no saber lo que es un sindicato y un 98% aseveró no pertenecer a uno; el 96% de todos los trabajadores reportó que la compañía no les había dado información alguna sobre la compañía. Sin embargo, en Atlixco, Puebla, la mayoría de los trabajadores manifestó que hay una política de la compañía que prohíbe explícitamente la formación de sindicatos.

Un gerente de recursos humanos en Querétaro afirmó que no tenían un sindicato ya que no era necesario, pues según sus palabras la mayoría de los empleadores son de fiar. De acuerdo con estudios similares, sabemos que Wal-mart tiene sindicatos bajo contrato que no interfieren con los intereses de la compañía y, por lo tanto, continúan violando el derecho a sindicarse. Este estudio viene a confirmar que casi todos los trabajadores no saben lo que es un sindicato, cual es su función o el hecho de que les asiste un derecho a elegir un

> > >

los trabajadores de ser objeto de represalias; el Convenio 98 de la OIT, no ratificado por México, prohíbe la discriminación antisindical.

<sup>160</sup> Castro, Raúl, "Imponen empresas sus propias reglas laborales," Milenio, 5/nov/2006.

<sup>161</sup> Ascencio, Alejandra, "Crece Wal-Mart en el Estado de México," Reforma, 8/abr/2006.

<sup>162</sup> Hanrath, Alexander, "Wal-Mart move into Mexico paying off but rivals hurt by cut-rate incursion," Bloomberg News, www.bloombergnews.com, 28/feb/2004.

# CUATRO La irresponsabilidad de Walmex afecta a la comunidad

sindicato. La única forma que tienen los y las trabajadoras de presentar quejas por los abusos o reportar algún problema en el lugar de trabajo es acudir directamente a su jefe o a través de una línea directa.

## A. VIOLACIONES DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES POR LAS PRÁCTICAS DE LOS PROVEEDORES DE WAL-MART

---

Walmex llena sus anaqueles con productos de maquilas de propiedad extranjera que explotan a trabajadores mexicanos, aun cuando la empresa presume apoyar a productores mexicanos. Los trabajadores que producen bienes para Walmex son forzados a trabajar bajo terribles condiciones, con cuotas imposibles, y a algunos ni siquiera se les paga por su trabajo. Los dueños de maquilas amenazan, intimidan y despiden a trabajadores que exigen sus derechos legales, pero Walmex no hace nada por ayudar, aun cuando otros minoristas y la comunidad internacional exigen su intervención. Walmex afirma que es buena para México porque compra de maquilas domésticas, pero estas operaciones dañan a los trabajadores mexicanos.

Los trabajadores mexicanos que producen bienes para Walmex trabajan por lo general bajo condiciones ilegales y con frecuencia no son compensados por todo su trabajo. Los proveedores de Walmex vinculan los salarios a cuotas de producción imposibles, y frecuentemente no les pagan las horas extras a los trabajadores. Si la fábrica opera con ganancias, a menudo no cumplen con el reparto de utilidades obligatorio, por no mencionar otras disposiciones que exigen prestaciones médicas y condiciones seguras de trabajo. Trabajando largas jornadas por míseros salarios, los trabajadores frecuentemente no tienen acceso a agua potable ni a sanitarios. Trabajan bajo condiciones inseguras e insalubres y tienen que soportar abusos verbales y hostigamiento. Las mujeres

sufren acoso sexual y deben entregar pruebas de embarazo para conservar sus empleos. Presionados para encontrar mejores empleos, los trabajadores sienten que no tienen salida. Además, a veces deben competir por el empleo con menores de edad.<sup>163,164,165,166</sup>

Cuando los trabajadores que hacen productos para Walmex se han quejado de violaciones a la ley, lo han arriesgado todo por la justicia. Trabajadores que trataron de organizar un sindicato independiente en 2003 en una maquiladora de Tarrant Apparel Group, en Ajalpan, Puebla, produciendo jeans para Levi Strauss Signature para su exclusiva distribución en tiendas Wal-Mart, fueron despedidos, y la empresa nunca les pagó su liquidación completa. La junta local se rehusó injustamente a otorgar el registro a su sindicato independiente, y la colusión entre los dueños de las fábricas y el gobierno estatal facilitó la intimidación y la violencia contra los trabajadores y sus abogados. La empresa cerró todas sus plantas en 2004 y puso en la lista negra a los trabajadores que promovieron el sindicato, dejando a 7 mil personas desempleadas.<sup>167,168</sup>

Otro ejemplo son los trabajadores que se organizaron en la fábrica de Rubie's Costume Company en Tepeji del Río, Hidalgo, quienes fueron despedidos por organizar un sindicato democrático en 2005. Aunque pudieron registrar su sindicato y negociar un CCT, al final Rubie's renegó de sus obligaciones contractuales.<sup>169</sup> Estos trabajadores hacían disfraces de Halloween con etiquetas de Mattel y Warner Brothers, muchos de los cuales eran vendidos en tiendas Wal-Mart. Un caso más es el de los trabajadores que se organizaron en una fábrica de California Connections en Baja California Sur en 2002, donde manufacturaban ropa Kathie Lee para tiendas Wal-Mart. Los trabajadores se

las arreglaron para registrar un sindicato independiente antes de ser despedidos en represalia. Al final, la empresa cerró algunas de sus operaciones, dejando 700 trabajadores desempleados.<sup>170,171</sup>

Mientras algunos consumidores y a veces también minoristas demandan su intervención para presionar a los productores a cumplir con la legislación laboral mexicana, Walmex sólo se lava las manos. Las denuncias de violaciones a los derechos laborales en proveedores de Walmex fueron confirmadas por monitores como el Consorcio de Derechos de los Trabajadores y Verité, y generaron protestas incluso de los gobiernos de los EEUU y Canadá, pero Walmex no reconoció su responsabilidad legal. En el caso de Rubie's, la cadena Target presionó a Rubie's mientras que Wal-Mart se negó a actuar. En la fábrica de Ajalpan, Levi's eventualmente discontinuó su trato con Tarrant Apparel Group, aunque Wal-Mart nunca respondió a las peticiones de que interviniera.<sup>172</sup> En California Connections, Wal-Mart nunca se pronunció en contra de los actos contra los trabajadores, aunque el sindicato independiente había obtenido el registro de las autoridades laborales locales.<sup>173</sup>

Walmex a menudo se surte de negocios extranjeros que manufacturan en México y explotan a sus trabajadores, y luego se promueve como un gran inversionista en negocios mexicanos y un estímulo para las exportaciones mexicanas.<sup>174</sup> Walmex afirma que ayuda a México comprando productos de

---

La conducta de los  
proveedores de  
Wal-Mart puede ser  
atribuida a Wal-Mart y  
su reputación.

---

Estándares para  
Proveedores de Wal-Mart

---

➤ ➤ ➤  
<sup>163</sup> Sitio web de Maquila Solidarity Network, [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

<sup>164</sup> Sitio web de Co-op America, [www.coopamerica.org](http://www.coopamerica.org)

<sup>165</sup> Sitio web de U.S. Labor Education in the Americas Project, [www.usleap.org](http://www.usleap.org)

<sup>166</sup> Sitio web de Sweatshop Watch, [www.sweatshopwatch.org](http://www.sweatshopwatch.org)

<sup>167</sup> Sitio web de Sweatshop Watch, [www.sweatshopwatch.org](http://www.sweatshopwatch.org)

<sup>168</sup> Proal, Juan Pablo, "El derrumbe," *Proceso*, 2/may/2007.

<sup>169</sup> Sitio web de U.S. Labor Education in the Americas Project, [www.usleap.org](http://www.usleap.org)

➤ ➤ ➤  
<sup>170</sup> Sitio web de Maquila Solidarity Network, [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

<sup>171</sup> [www.eco.utexas.edu/~archive/chiapas95/2002.10/msg001117.html](http://www.eco.utexas.edu/~archive/chiapas95/2002.10/msg001117.html)

<sup>172</sup> Sitio web de Co-op America, [www.coopamerica.org](http://www.coopamerica.org)

<sup>173</sup> Sitio web de Maquila Solidarity Network, [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

<sup>174</sup> Malkin, Elisabeth, "Wal-Mart will offer retail banking in Mexico, an underserved market," *The New York Times*, 24/nov/2006.

las maquilas, aunque muchas manufacturas ni siquiera son de propiedad mexicana. La mayoría de las maquiladoras mencionadas aquí son de hecho propiedad de empresas de los EEUU. Rubie's tiene su sede en Nueva York, Tarrant Apparel Group está ubicado en Los Ángeles, California Connections era propiedad de dos estadounidenses.<sup>175</sup> Walmex afirma que estimula los negocios mexicanos surtiendo con productos mexicanos los anaqueles de sus tiendas alrededor del mundo. Sin embargo, sus negocios le agregan poco valor a la economía mexicana ya que los negocios extranjeros típicamente no reinvierten sus ganancias en México.

Walmex se surte de infractores documentados de las leyes mexicanas, aun cuando su propio código de conducta lo prohíbe expresamente. Los estándares para proveedores de Walmex's afirman que no puede hacer negocios con empresas que infrinjan las leyes de edad mínima y con quienes tengan un ambiente de trabajo insalubre o inseguro. El código de conducta de Walmex reafirma explícitamente la precedencia de la legislación laboral doméstica sobre horas, salarios y libertad de asociación; sin embargo, la empresa sigue haciendo negocios con infractores aun cuando monitores independientes han dado a conocer dichas infracciones.<sup>176,177</sup> Simultáneamente, la trasnacional invierte en México para minar a los trabajadores en EEUU. En respuesta a un paro laboral de camioneros latinos en Long Beach, California, Walmex empezó a invertir en Hutchinson Whampton Ltd. por consejo de su mayor empresa de flete, A.P. Moeller-Maersk, para expandir el puerto de Lázaro Cárdenas en México para garantizar el flujo constante de productos chinos hacia los mercados de México y los EEUU, en caso de otra disputa laboral en los EEUU. Se pidió a los camioneros, muchos de ellos latinos inmigrantes indocumentados, cubrir los costos de combustible, seguro, mantenimiento y financiamiento de sus camiones y fueron sujetos a redadas de las autoridades migratorias.<sup>178</sup>

➤ ➤ ➤  
<sup>175</sup> Sitio web de Maquila Solidarity Network, [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

<sup>176</sup> Estándares para los Proveedores de las Tiendas Wal-Mart

<sup>177</sup> Las Normas para Empresas de la ONU requieren que las empresas trasnacionales adopten códigos de conducta y los implementes.

## B. IMPACTO AMBIENTAL

En la afueras de la Ciudad de México está la instalación frigorífica central de Walmex.<sup>179</sup> La empresa afirma que sus empleados están bien capacitados para manejar los químicos tóxicos necesarios para refrigerar el gigantesco almacén.<sup>180</sup> Sin embargo, los casi 20 millones de habitantes del área metropolitana de la Ciudad de México sólo pueden confiar en la palabra de Walmex. Desafortunadamente, nadie está monitoreando la empresa para asegurarse de que sus químicos no estén contaminando el ambiente.<sup>181</sup> Tristemente, en vez de tener un programa transparente de cumplimiento con la legislación ambiental mexicana, Walmex parece seguir una política de "si no preguntan, no les digas".

Walmex no reconoce su obligación de proteger el medio ambiente y no cumple con las leyes ambientales. En vez de cumplir con los estándares obligatorios, la empresa señala sus medidas voluntarias como evidencia de su responsabilidad social y compromiso con el medio ambiente. Las tiendas minoristas de Walmex perpetran actos similares contra el medio ambiente por los que Wal-Mart ha sido enjuiciada en los EEUU. La empresa llena sus anaqueles de bienes producidos a un alto costo para el medio ambiente de México. Quizá más perturbador sea el hecho de que el impacto ambiental de Walmex sea un misterio, ya que la empresa está exenta del informe industrial a pesar de su uso rutinario de químicos y equipo industrial peligroso.

Aun cuando Walmex promueve sus medidas voluntarias para proteger el medio ambiente, sus proveedores son libres de infringir la ley y contaminar a

➤ ➤ ➤  
<sup>178</sup> "Wal-Mart y Li Ka-Shing, claves en expansión de puerto Lázaro Cárdenas," [www.comceoccte.org.mx](http://www.comceoccte.org.mx), 17/feb/2006.

<sup>179</sup> Arguelles, Raúl, "El éxito de Wal-Mart a través sus proveedores," presentado en el Seminario SNC de Bancomext Logística para exportar. Todo lo que necesita saber, 23/mar/2006.

<sup>180</sup> Sitio web de Walmex, [www.walmartmexico.com.mx](http://www.walmartmexico.com.mx)

<sup>181</sup> Como se discute posteriormente, Walmex no está cubierta por la leyes que ordenan reportar sobre el uso de químicos industriales (Ley General de Equilibrio Ecológico y Protección Ambiental, LGEEPA, Art. 109 bis).

expensas de los residentes locales.<sup>182</sup> Por lo menos en 2006, Wal-Mart estaba llenando sus anaqueles con pantalones de mezclilla de empresas responsables por contaminar el valle de Tehuacán en el estado de Puebla. El proveedor exclusivo de Wal-Mart de pantalones Levi Strauss surtía sus jeans de la fábrica de Tarrant, cuya huída se había conjuntado con la huída de productores vecinos para poner azul el suelo del valle, contaminando tierras cultivables y los manantiales que surten la famosa agua embotellada de la región.<sup>183</sup> También se reportó que estas fábricas descargaban sus aguas residuales contaminadas directamente en los canales, ríos y drenajes, envenenando las fuentes de agua que los campesinos indígenas locales usan para irrigar sus cultivos.<sup>184</sup> Si bien el código de conducta de la empresas para sus proveedores básicamente coincide con la legislación laboral mexicana, la sección sobre estándares ambientales se limita a “alentar” a los proveedores a reducir el exceso de empaquetado y usar materiales reciclables y no tóxicos.<sup>185</sup> Aunque Walmex proclama que trabaja duro para conservar los escasos recursos acuíferos, sigue haciendo negocios con productores que agotan el medio ambiente local con un alto consumo de agua y excesiva contaminación, hasta el punto de dejarlo inhabitable para los pocos campesinos indígenas que quedan.<sup>186,187</sup>

Las tiendas Walmex son construidas y operadas como las tiendas Wal-Mart en los EEUU que han tenido que pagar millones de dólares en arreglos legales por contaminar recursos acuíferos. Los escurrimientos de agua de lluvia de los sitios de construcción y las exhibiciones de jardinería de Wal-Mart contaminan las vías de agua locales. La empresa tuvo que pagar 3.1 millones de dólares

en 2004 al Departamento de Justicia y la Agencia de Protección Ambiental de EEUU por las repetidas violaciones al Acta Federal de Aguas Limpias.<sup>187</sup> Aun cuando la Comisión Federal del Agua lamenta la sobreexplotación de los cada vez más escasos recursos acuíferos de México y grupos comunitarios culpan a Walmex, la empresa se enorgullece de las medidas voluntarias que toma para proteger el agua.<sup>189,190,191,192</sup> Sin supervisión para determinar si Walmex actúa como su matriz estadounidense, las prácticas de la empresa continuarán sin revisarse.

Walmex construye enormes tiendas que consumen mucha energía, igual que Wal-Mart en los EEUU; sin embargo, las comunidades mexicanas no tienen la capacidad de satisfacer la demanda energética de la empresa, además de la propia. Las comunidades acusan a Walmex de usar mucho más que su porción de electricidad, aunque la poca documentación todavía dificulta saber cuánto.<sup>193</sup> El consumo energético de su empresa matriz ha sido bien documentado en los EEUU. Sus grandes tiendas son construidas con materiales no reutilizables energéticamente ineficientes y dejan una gran huella que desplaza animales y plantas. Con más de 7 mil camiones, Wal-Mart tiene una de las flotas más grandes del país, consumiendo combustible y emitiendo gases de invernadero. Wal-Mart calcula que es responsable de 0.2% del total de emisiones de dióxido de carbono en los EEUU. Cuando la empresa cierra una tienda, como lo ha hecho en los EEUU, simplemente abandona el sitio, y la comunidad tiene que limpiar el tiradero.<sup>194</sup>

> > >

<sup>182</sup> El Art. 2 del Reglamento de la Ley de Aguas Nacionales regula los niveles permitidos de químicos en el agua.

<sup>183</sup> Ross, John, “Powerful kingpins who make your designer pants,” San Francisco Bay Guardian Online.

<sup>184</sup> Sitio web de Maquila Solidarity Network, [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

<sup>185</sup> La cláusula ambiental en el código de conducta para los proveedores de Walmex no hace ninguna mención de la legislación ambiental mexicana (Estándares de Proveedores de Tiendas Wal-Mart).

<sup>186</sup> Sitio web de Walmex [www.walmartmexico.com.mx](http://www.walmartmexico.com.mx)

<sup>187</sup> Sitio web de Maquila Solidarity Network, [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

> > >

<sup>188</sup> Sitio web de la Agencia de Protección Ambiental de los EEUU, [www.epa.gov](http://www.epa.gov)

<sup>189</sup> “La gestión del agua en México: Avances y retos,” Comisión Nacional del Agua, 2006.

<sup>190</sup> Malkin, Elisabeth, “Wal-Mart will offer retail banking in Mexico, an underserved market,” The New York Times, 24/nov/2006.

<sup>191</sup> El Art. 2 del Reglamento de la Ley de Aguas Nacionales regula el consumo sustentable de agua.

<sup>192</sup> Sitio web de Walmex [www.walmartmexico.com.mx](http://www.walmartmexico.com.mx)

<sup>193</sup> Malkin, Elisabeth, “Wal-Mart will offer retail banking in Mexico, an underserved market,” The New York Times, 24/nov/2006.

<sup>194</sup> Malin, Nadav y Jessica Boehland, “Wal-Mart: Everyday low...impact?” Environmental Building News, 15/may/2006.

Las tiendas de Walmex son construidas y operadas igual que las tiendas Wal-Mart en los EEUU; sin embargo, no se les requiere cubrir los mismos estándares sobre manejo de químicos tóxicos. Una ley de 2004, que requiere a las empresas reportar el uso industrial de 104 químicos a un registro nacional (RETC) no aplica a minoristas, aunque sus muy diversificadas operaciones también pueden tener un alto impacto ambiental.<sup>195</sup> Walmex presume sus programas de capacitación de empleados en el manejo seguro de químicos peligrosos, pero ni siquiera se le ha requerido informar sobre los estándares que aplican a los mismos químicos en otras industrias.<sup>196</sup>

Ahora Walmex está entrando en el agro negocio, amenazando 10 mil años de tradición de cultivo de maíz en México y la principal reserva mundial de material genético del grano. México tiene la producción de maíz genéticamente más diversa del mundo, y esta biodiversidad es crucial para la seguridad alimentaria global y para la cultura mexicana; sin embargo, Walmex quiere que los productores descontinúen sus costumbres y empiecen a plantar semillas de Wal-Mart.<sup>197</sup> La empresa está en pláticas con el gobierno del estado de Puebla para surtirse de sus productores locales, pero les demandará cederle a la empresa poder de decisión sobre sus tierras. La matriz de Walmex ya ha establecido programas similares en Costa Rica, Honduras y Nicaragua, donde les dice a los productores qué plantar y cómo manejar los cultivos, y les proporciona materias primas, como semillas y pollitos.<sup>198</sup>

➤ ➤ ➤

<sup>195</sup> Ley General de Equilibrio Ecológico y Protección Ambiental (LGEEPA), Art. 109 bis.

<sup>196</sup> Sitio web de Walmex [www.walmartmexico.com.mx](http://www.walmartmexico.com.mx)

<sup>197</sup> ICESCR Art. 11 y UDHR Art. 25 garantizan el derecho a una adecuada alimentación y mejores niveles de vida, lo cual se vería afectado por la falta de protección a la seguridad alimentaria global.

<sup>198</sup> Walmex está en pláticas con organizaciones de productores de hortalizas en México y con el gobierno de Puebla para iniciar un programa en el que Walmex invertirá en la agricultura local para garantizar una provisión estable de productos. La empresa les proporcionará materiales primas a los productores, como alimento para animales y pollos, así como orientación sobre el uso de la tierra (Rudiño, Lourdes Edith, "Apuesta Wal-Mart al capital de riesgo en el campo de México" *El Financiero*, 28/jun/2006). El plan genera preocupación sobre la importación de los insumos agrícolas primarios, especialmente dada la historia de México de infringir sus propios tratados (Protocolo de Cartagena sobre Bioseguridad, en vigor desde el 11/sep/2003) sobre la regulación

➤ ➤

Los planes agrícolas de Walmex no sólo amenazan con afectar la producción de maíz, una industria ya dañada por el flujo de maíz subsidiado de los EEUU tras el TLCAN, sino que también podrían amenazar la biodiversidad del país si Walmex surte a sus productores con semillas genéticamente modificadas. Walmex vende productos genéticamente modificados y está colaborando con el gigante Monsanto en una investigación sobre cultivos genéticamente modificados en India, levantando temores de que traerá las semillas modificadas a México.<sup>199,200,201</sup> El gobierno mexicano está legalmente obligado a impedir la entrada de productos que pudieran amenazar la biodiversidad del país y ha sido presionado por la Comisión para la Cooperación Ambiental (CEA) del TLCAN para proteger su biodiversidad, aunque el gobierno ha mostrado poca disposición para tomar las medidas preventivas adecuadas.<sup>202,203</sup> Desafortunadamente, las leyes que protegen la biodiversidad no son aplicadas. El protocolo para la protección del maíz no ha sido definido, el marco de regulación no ha sido diseñado y la ubicación de los sitios de protección de la diversidad no ha sido acordada aún.<sup>204,205</sup> El gobierno ha faltado a sus obligaciones en tratados internacionales permitiendo la llegada de maíz genéticamente modificado a

➤ ➤ ➤

de organismos genéticamente modificados, un marco regulador que fue respaldado por recomendaciones de la Comisión de Cooperación Ambiental del TLCAN en un informe presentado en 19/oct/2004 (Greenpeace R.U., [www.greenpeace.org.uk](http://www.greenpeace.org.uk)).

<sup>199</sup> Cook, Roberta L., "Transgenic produce slow to enter evolving global marketplace," *California Agriculture*, Abr-Jun 2004.

<sup>200</sup> "Eat your hybrid veggies," *Business Week online*, 24/jul/2006.

<sup>201</sup> Parsai, Gargi, "Wal-Mart and Monsanto on Indo-U.S. Agriculture Initiative Board," *The Hindu*, 10/feb/2006.

<sup>202</sup> Protocolo de Cartagena sobre Bioseguridad, ratificado y en vigor desde el 11/sep/2003.

<sup>203</sup> En 2004, la CEA recomendó que todo el maíz importado que no esté certificado de no ser genéticamente modificado fuera molido inmediatamente para impedir su entrada a México. Se estima que en la actualidad un tercio de las importaciones de maíz de los EEUU son genéticamente modificadas, aunque no están etiquetadas. (Greenpeace R.U. [www.greenpeace.org.uk](http://www.greenpeace.org.uk)).

<sup>204</sup> Protocolo de Cartagena sobre Bioseguridad, ratificado y en vigor desde el 11/sep/2003; Decreto Presidencial para crear la Comisión sobre Bioseguridad y Organismos Genéticamente Modificados (CIBIOGEM) y sus reglas de operación (Greenpeace R.U., [www.greenpeace.org.uk](http://www.greenpeace.org.uk)).

<sup>205</sup> Protocolo de Cartagena sobre Bioseguridad; Decreto Presidencial para crear la Comisión sobre Bioseguridad y Organismos Genéticamente Modificados (CIBIOGEM) y sus reglas de operación; Código Penal Federal, Art. 420 (Greenpeace R.U., [www.greenpeace.org.uk](http://www.greenpeace.org.uk)).

una semana de haber firmado las leyes que lo prohíben, y desde 1999, se han visto semillas y cultivos modificados en Puebla y Oaxaca.<sup>206,207</sup> El gobierno mexicano y Walmex están obligados por el Convenio sobre la Diversidad Biológica a dar pasos para preservar la biodiversidad y los modos de vida indígenas asociados a ella.<sup>208</sup> La costumbre de Walmex de infringir la ley, cuando la limitada infraestructura de regulación de México hace poco para intervenir, levanta preocupaciones de que la empresa pudiera importar semillas genéticamente modificadas que puedan causar una “contaminación genética irreversible.”<sup>209</sup>

### C. LA GUERRA POR EL USO DE SUELO

Se alega que Walmex arrasa con los procedimientos locales que regulan el uso de suelo para construir donde quiere, sin importarle el impacto sobre las comunidades locales. Se supone que las ordenanzas municipales protegen desde sitios históricos de significado cultural hasta la zonificación del uso de suelo. Sin embargo, Walmex ha sido acusado de infringir estas protecciones y emboscar a comunidades sin recursos ni preparación con planes de construcción impopulares.

La primera disputa con Walmex por el uso de suelo tuvo lugar en 2004, cuando la empresa anunció planes para construir una tienda dentro de la zona arqueológica de uno de los símbolos nacionales más importantes de México. Las pirámides de Teotihuacan, de 2 mil años de antigüedad, son un símbolo de la fuerza de las culturas prehispánicas de México y Patrimonio Cultural de la Humanidad según la UNESCO que atrae tanto a miles de turistas como a indí-

genas mexicanos que celebrar sus ritos religiosos.<sup>210</sup> La disputa atrajo amplia atención de la prensa internacional y monitores de la UNESCO analizaron los procedimientos legales y los reclamos de lo que se había convertido en un movimiento nacional de oposición, pero Walmex se las arregló para hacer su voluntad. La empresa no obtuvo todos los permisos necesarios antes de iniciar la construcción.<sup>211</sup> Mientras la empresa esperaba la revisión final del sitio por parte del INAH, trabajadores de la construcción reportaron que se les había ordenado retirar restos arqueológicos y esconderlos.<sup>212</sup> Al final, la tienda fue abierta, la empresa no fue enjuiciada por iniciar la construcción sin los permisos adecuados y no fueron investigadas las denuncias de robo de reliquias. Si estando bajo los reflectores internacionales Walmex es capaz de construir sin autorización, parece obvio que la empresa haga lo mismo cuando las luces apuntan a otro lado, especialmente ahora que los planes de expansión de Walmex están enfocados en pueblos pequeños y áreas rurales donde la aplicación de la ley es aún más inconsistente.<sup>213</sup>

Las leyes sobre zonificación son uno de los mecanismos más efectivos para que las comunidades puedan regular su propio desarrollo y proteger sitios históricos y el carácter cultural de una localidad.<sup>214</sup> Las comunidades son cada vez más conscientes de que las ordenanzas locales pueden ser un instrumento eficaz para realizar su propia visión del desarrollo, aunque a menudo descubren que las decisiones sobre planeación son hechas sin –o pesar del– debate local.<sup>215,216,217</sup> La fuerza de los mecanismos de planeación local es especialmente crítica ahora que Walmex dirige sus nuevos planes de expansión hacia pequeños

<sup>206</sup> Cevallos, Diego, “Mexico shuts the door on GM maize,” *Tierramérica*, 30/oct/2006.

<sup>207</sup> Greenpeace R.U., [www.greenpeace.org.uk](http://www.greenpeace.org.uk)

<sup>208</sup> El Convenio sobre la Diversidad Biológica en todo el Mundo, preámbulo; y las Normas de la ONU sobre las responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos, ONU. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2(2003), especifican que las empresas transnacionales están obligadas a respetar el Convenio sobre la Diversidad Biológica.

<sup>209</sup> Foundation for Global Food Security, citado en el sitio web de Greenpeace R.U., [www.greenpeace.org.uk](http://www.greenpeace.org.uk).

> > >

<sup>210</sup> Orlandi, Lorraine, “As Wal-Mart expands in Mexico, opposition grows,” *Reuters*, 22/mar/2005.

<sup>211</sup> Informe inédito del Consejo Internacional de Sitios y Monumentos.

<sup>212</sup> Carlsen, Laura, “Wal-Mart vs. the Pyramids,” *The Herald-Mexico City*, 2/ago/2004.

<sup>213</sup> Orlandi, Lorraine, “Wal-Mart heads off rivals in small town Mexico,” *Reuters*, 9/sep/2005.

<sup>214</sup> Medina, Enrique, of Alliance Consulting International, correspondencia personal, 27/jun/2006.

<sup>215</sup> Villalobos, Javier, Consejo Internacional de Sitios y Monumentos, entrevista personal, 19/jul/2006.

<sup>216</sup> Medina, Enrique, of Alliance Consulting International, correspondencia personal, 27jun/2006.

<sup>217</sup> Orlandi, Lorraine, “As Wal-Mart expands in Mexico, opposition grows,” *Reuters*, 22/mar/2005.

pueblos donde encuentra más fácil traspasar la línea que obstaculiza proyectos en áreas más grandes y mejor reguladas.<sup>218</sup> La empresa ha identificado al menos 250 pueblos para abrir nuevas tiendas de sus formatos de descuento, Bodega Aurrerá y MercaMás, y ofrecer su marca de descuento “Gran Valor” y crédito para capturar a los clientes rurales pobres que tradicionalmente ha ignorado.<sup>219,220,221,222</sup>

- En Teotihuacan y Chalco, Walmex es acusada de haber construido sus tiendas infringiendo las leyes que protegen sitios históricos y culturales. Más de 2 años después, documentos del *Instituto Nacional de Antropología e Historia* (INAH) han sido sólo parcialmente desclasificados para el público. Una vez que es demasiado tarde para afectar el resultado del conflicto, el público puede ver dentro del proceso de decisión que se arregló a favor de Walmex.<sup>223</sup>
- En Amecameca, Estado de México, las autoridades municipales consultaron al Consejo Nacional de Monumentos a fin de establecer ciertos lineamientos estéticos para una propuesta de construcción de Walmex. La empresa cumplió con las decisiones arquitectónicas de las autoridades, aunque fue luego acusada de construir infringiendo las leyes federales de protección a monumentos históricos.<sup>224,225</sup>

➤ ➤ ➤

<sup>218</sup> Orlandi, Lorraine, “Wal-Mart heads off rivals in small town Mexico,” Reuters, 9/sep/2005.

<sup>219</sup> Tanzer, Andrew, “Wal-Mart de Mexico: Accent on Growth,” www.kiplinger.com, 11/ago/2006.

<sup>220</sup> Al 1 de agosto de 2005, Walmex había abierto 62% de sus nuevas tiendas fuera de grandes ciudades, comparado con 24% entre 1998 y 2004 (Harrington, Patrick, “Wal-Mart earnings take a jump,” Bloomberg News, www.bloombergnews.com, 8/oct/2005).

<sup>221</sup> Barclay, Eliza, “Wal-Mart tests Mexico Grocery,” The Houston Chronicle, 29/oct/2005.

<sup>222</sup> Tilly, Chris, “Wal-Mart in Mexico: The limits of growth,” en *Wal-Mart: The face of twenty-first-century capitalism*, Nelson Lichtenstein, ed. The New Press, 2006.

<sup>223</sup> Velasco C., Elizabeth, “Abren el caso del centro comercial en Teotihuacán,” La Jornada, 9/feb/2007.

<sup>224</sup> Villalobos, Javier, Consejo Internacional de Sitios y Monumentos, entrevista personal, 19/jul/2006.

<sup>225</sup> “Protestan contra construcción de Wal-Mart en Amecameca,” El Universal, 1/may/2006.

- En Cabo San Lucas, Baja California Sur, el único estado sin un Wal-Mart, fue rechazada una propuesta inicial en el centro del poblado. Ahora Walmex propone un sitio alternativo sobre una carretera donde bloquearía la vista de una estructura rocosa natural. El poblado ha otorgado una aprobación preliminar a la espera de estudios de impacto ambiental y agua.<sup>226</sup>
- Juchitán, Oaxaca tiene una rara y vibrante economía matriarcal que está ahora en peligro de extinción debido a Walmex. En poco tiempo, la nueva tienda ya está afectando negativamente los pequeños negocios locales y probablemente los desplazará en el futuro cercano.<sup>227,228,229</sup> En el sureño y pobre estado de Chiapas, Walmex reporta que sus ventas son tan buenas y que la empresa paga tan poco en impuesto predial que puede aguantar la oposición popular.<sup>230</sup>
- En Xalapa, Veracruz, una propuesta tienda Walmex amenaza con excavar en un parque ecológico.<sup>231</sup>

➤ ➤ ➤

<sup>226</sup> “Wal-Mart Wins preliminary approval to build store in Cabo San Lucas,” Associated Press, 26/oct/2006.

<sup>227</sup> Toro, María Suárez, “Matriarchies challenge neo-liberal globalization,” press release from RIFE/RIF-Feminist International Radio Endeavour, 1/dic/2005.

<sup>228</sup> Cevallos, Diego, “Wal-Mart’s plans for indigenous areas under fire,” 29/ago/2005.

<sup>229</sup> Lyons, John, “In Mexico, Wal-Mart Is Defying Its Critics,” The Wall Street Journal, 5/mar/2007.

<sup>230</sup> Orlandi, Lorraine, “Wal-Mart heads off rivals in small town Mexico,” Reuters, 9/sep/2005.

<sup>231</sup> Hernández Alpizar, Javier, “Ante Wal-Mart, vecinos de La Joyita prefieren conservar área verde,” <http://zapateando.wordpress.com/2006/03/06/ante-wal-mart-vecinos-de-la-joyita-prefieren-conservar-area-verde>, 6/mar/2006.

---

Nos engañan como lo hicieron los españoles. Estos no vienen a caballo, pero nos marean con sus puertas automáticas y su aire acondicionado. Nos venden basura china por lo poco que tenemos.

Marco Antonio Garces,  
impresor, Pátzcuaro

---



---

## Es el Día de Muertos

### contra Halloween.

Homero Aridjis, autor  
y activista anti-Walmex

---

- En Pátzcuaro, Michoacán, el pueblo de plano rechazó a Walmex. El poblado tiene una gran comunidad indígena famosa por su celebración del Día de Muertos y está enlistado como uno de los 17 “pueblos mágicos” de México. Preocupada por dañar el carácter de la población, que no tiene grandes supermercados, y el comercio tradicional, la comunidad dijo no a la empresa.<sup>232</sup>

Las mínimas consultas públicas y los rumores de corrupción hacen que los críticos de los planes de construcción de Walmex permanezcan en la oscuridad hasta que es demasiado tarde para participar en la toma de decisiones.<sup>233</sup> El resultado es que a menudo la oposición se queda confinada a las calles sin ser invitada a la mesa de negociación. En los casos anteriores, las decisiones políticas mostraron poca sensibilidad hacia el debate público, desechando rutinariamente las preocupaciones de los pequeños negocios y los conservacionistas, quienes en ocasiones no presentaron sólidos casos legales. Dada la persistencia de Walmex frente a la oposición local y su disposición a infringir la ley, aun cuando está bajo escrutinio, un estudio más detallado de los proyectos de construcción de Walmex podría producir una lista de más actividades no autorizadas y más grupos comunitarios impotentes.

Para asegurarse inmunidad en los procesos de planeación local, Walmex recurre a la Organización Mundial de Comercio (OMC). La empresa está dando pasos para impedir el fortalecimiento de leyes de zonificación que establezcan lineamientos en sus proyectos de construcción. A nivel internacional, Wal-Mart ha estado cabildeando para que la OMC limite el poder de los gobiernos locales y nacionales de aprobar restricciones de zonificación para favorecer a

➤ ➤ ➤

<sup>232</sup> “Wal-Mart eyes ‘magic’ town of Pátzcuaro,” El Universo online, 19/feb/2005.

<sup>233</sup> Villalobos, Javier, Consejo Internacional de Sitios y Monumentos, entrevista personal, 19/jul/2006.

negocios pequeños de locales, limitar el tamaño y ubicación de las grandes cadenas entrantes o imponer requisitos de asociación con negocios locales o de inversión local.<sup>234,235</sup> La Declaración sobre el Derecho al Desarrollo de la ONU les otorga a las comunidades el derecho a la autodeterminación de su futuro económico, y Walmex está obligada a respetarlo. Sin embargo, la empresa busca nulificarlo a través de mecanismos de la OMC.<sup>236</sup> Para las comunidades, esto podría significar que sus preferencias de planeación local serán determinadas en su ausencia.

---

## D. DESPRECIO POR LA LEY

Se ha reportado que Walmex se beneficia de favores gubernamentales y que ha ido tan lejos como para manipular elecciones nacionales para proteger a sus benefactores. La empresa ha sido acusada de infringir la ley para apoyar la elección de candidatos que continúen los subsidios que incrementan las utilidades empresariales. Cuando el apoyo del gobierno no es previsible, Walmex tiende a brincarse la ley, apostándole a la débil aplicación de la misma.

Walmex ha sido acusada de intervenir ilegalmente en la muy disputada elección presidencial de 2006 para garantizar la continuidad en el poder del derechista Partido Acción Nacional (PAN). Durante la campaña, Walmex presionó a sus trabajadores y distribuyó material de campaña a favor del candidato del PAN, aunque la ley les prohíbe a las empresas distribuir propaganda electoral en apoyo de algún partido o candidato.<sup>237,238</sup> También se acusó a la

➤ ➤ ➤

<sup>234</sup> Iritani, Evelyn, “Wal-Mart Hopes WTO Will Help It Open a Door,” Los Angeles Times, 12/dic/2005.

<sup>235</sup> Juhasz, Antonia, “What Wal-Mart Wants from the WTO,” Altnet, www.thebushagenda.net, 13/dic/2005.

<sup>236</sup> Declaración sobre el Derecho al Desarrollo de la ONU, A/RES/41/128, preámbulo; Normas de la ONU Sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos, ONU Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2(2003), la cual especifica que las empresas transnacionales están obligadas a respetar la Declaración sobre el Derecho al Desarrollo.

<sup>237</sup> Garduño, Roberto and Enrique Mendez, “Arango envía carta-cadena para sumar votos a Calderón,” La Jornada, 19/abr/2006.

➤ ➤

empresa de hacer contribuciones de campaña a través de su mayor accionista, Manuel Arango Arias, cuya familia fundó Grupo Cifra y sigue siendo accionista de Walmex.<sup>239</sup> Estas contribuciones violan la prohibición constitucional contra la participación de entidades extranjeras, como Wal-Mart, en las campañas electorales.<sup>240,241</sup> Arango es también el fundador, ex presidente y actual miembro del Centro Mexicano de Filantropía (CEMEFI), el cual ha premiado a Walmex los últimos cinco años como una empresa socialmente responsable por “honrar su compromiso con los clientes, empleados, la sociedad, el medio ambiente y los inversionistas.”<sup>242</sup> Se confirmó que Arango escribió a la empresa solicitando fondos para el candidato del PAN y las contribuciones fueron a financiar una campaña de desprestigio contra el candidato del Partido de la Revolución Democrática (PRD), Andrés Manuel López Obrador.<sup>243</sup> Esta campaña ilegal fue particularmente importante dada la estrecha victoria del PAN por menos de 0.6 puntos porcentuales.<sup>244</sup>

La administración del PAN no cuestionó públicamente ni auditó el flujo de financiamiento de Walmex en la controversia que siguió a la competida elección; 15 días después, el presidente Vicente Fox, a espaldas del Congreso, eliminó un impuesto de ventas que reducía las utilidades de Walmex y de otras grandes empresas acusadas de intervenir ilegalmente en la elección. El recorte fiscal para los productores de bebidas fue un favor que incluso marcó una completa marcha atrás en las políticas aplicadas por Fox.<sup>245</sup> Walmex parece tener una historia de tráfico de influencias con los gobiernos mexicanos. Pre-

> > >

<sup>238</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 133 VIII.

<sup>239</sup> “Reprueba Wal-Mart acciones de protesta de seguidores de AMLO,” *El Universal*, 25/sep/2006.

<sup>240</sup> Galván Ochoa, Enrique, “Zurdazo al zurdo,” *La Jornada*, 8/jun/2006.

<sup>241</sup> Constitución Mexicana, Art.33

<sup>242</sup> Sitio web de Walmex [www.walmartmexico.com.mx](http://www.walmartmexico.com.mx)

<sup>243</sup> Castellanos, Antonio, “Wal-Mart México se deslinda de acciones políticas de los Arango,” *La Jornada*, 27/oct/2006.

<sup>244</sup> Weisbrot, Mark, David Rosnick, Luis Sandoval y Carla Paredes-Drouet, “An analysis of Mexico’s Recounted Ballots,” report for the Center for Economic and Policy Research, Ago. 2006.

<sup>245</sup> Acosta Córdova, Carlos, “Cero IVA a patrocinadores de Calderón,” *Proceso*, 17/ago/2006.

viamente, el gobierno implementó un gran cambio de reglas para permitir que las administradoras de pensiones invirtieran fondos en un limitado número de grandes empresas, entre ellas Walmex.<sup>246</sup> Sin embargo, el PAN no es el único benefactor del Walmex. Hay reportes de que el gobierno del PRD en el Distrito Federal le otorgó un contrato exclusivo a Walmex, aun cuando algunos miembros del partido trataban simultáneamente de anotarse puntos amenazando con investigar las prácticas monopólicas de la empresa.<sup>247</sup> Se dice que uno de los restaurantes Vip’s de Walmex en la Ciudad de México almacena armas para la policía antidisturbios.<sup>248</sup> El gobierno entrega vales de despensa a familias de escasos recursos y empleados públicos que sólo son canjeables en modernos supermercados como Walmex, a pesar de denunciar a las grandes cadenas transnacionales en mensajes políticos orientados a votantes que trabajan y compran en pequeños comercios y mercados públicos.<sup>249</sup>

Cuando la generosidad del gobierno no es suficiente, Walmex simplemente ignora la ley. Entre 1998 y 2002, la empresa defraudó al país unos 36.65 millones de dólares en impuestos de ventas falsificando documentos de exportación.<sup>250</sup> En 1994, la empresa presuntamente etiquetó mal casi 14 mil importaciones para que calificaran para las exenciones arancelarias del TLCAN.<sup>251</sup> Si bien algunos de estos fraudes fueron castigados, Walmex está acostumbrado a operar libre de un serio escrutinio de las autoridades.<sup>252</sup> Sus denunciadas violaciones a las leyes laborales, antimonopolios y ambientales quedan impunes

> > >

<sup>246</sup> “Worker retirement funds can now be invested in Mexican, overseas stock markets,” *SourceMex*, Latin American Database, 26/ene/2005.

<sup>247</sup> “Anti-monopoly commission investigates Wal-Mart,” *SourceMex*, Latin American Database, 5/jun/2002.

<sup>248</sup> Bellinghausen, Hermann y Emir Olivares, “Solicitud Mensaje de apoyo del delegado Zero al boicot convocado por migrantes en EU,” *La Jornada*, 2/may/2006.

<sup>249</sup> Stevenson, Mark, “U.S., Mexico activists fight Wal-Mart,” *Associated Press*, 12/nov/2006.

<sup>250</sup> “Corruption news in brief,” *SourceMex*, Latin American Database, 16/jul/2003.

<sup>251</sup> “Lack of agreement with Mexico continues to delay China’s entry into World Trade Organization,” *SourceMex*, Latin America Database, 29/ago/2001.

<sup>252</sup> “Trade Secretariat Imposes Anti-Dumping Duties Against Imports of Fertilizers & Handbags,” *SourceMex*, Latin America Database, 13/jul/1994.

# CINCO Análisis de las violaciones de los derechos humanos laborales por Walmex de México

## A. LA (IR)RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Walmex se precia de ser un ciudadano empresarial socialmente responsable, pero rutinariamente viola los estándares legales y aun sus propios estándares de buena conducta. Walmex no tiene un código de conducta para sus operaciones al menudeo y tolera frecuentes infracciones de su código de conducta para proveedores.<sup>255</sup> Cuando reporta sobre su propio cumplimiento con sus estándares éticos, Walmex descuida todas las reglas del reporte objetivo y minimiza sus muchas faltas, prefiriendo presumir sus programas voluntarios de servicios a la comunidad.

El código de conducta para proveedores de la matriz de Walmex es ineficiente y las acciones de Walmex en México señalan una falta de compromiso con los principios protegidos por el código. En el mundo, la división de Estándares Éticos de Walmex, parte de Compras Globales, sólo tiene 200 empleados; para toda América Latina apenas hay 11 personas a cargo de asegurar que los proveedores cumplan con el código. La empresa afirma que es seria sobre su código de conducta para proveedores, pero sus auditores son muy pocos para monitorear efectivamente los miles de fábricas alrededor del mundo que surten a Wal-Mart y su subsidiaria mexicana.<sup>256</sup>



<sup>255</sup> La "Declaración de Wal-Mart sobre Ética" (PD-10, revisada el 1/ene/2005) establece una guía ética que se aplica a todos los asociados, gerentes, proveedores, y prestadores de servicios en todo el mundo, incluyendo trabajadores en sus tiendas. Sin embargo, carece del rigor, la especificidad legal y los mecanismos de aplicación del Código de Conducta para Proveedores.

<sup>256</sup> Informe de Estándares Éticos de Wal-Mart 2005.

mientras la empresa ahorra millones de dólares a través de su mano de obra "voluntaria".<sup>253</sup> Dada la profundidad de las conexiones políticas de la empresa, su capacidad de evadir la ley no es una sorpresa. Con directores como el ex Secretario de Energía y Embajador de México en EEUU, Jesús Reyes-Heróles, Walmex tienen las conexiones adecuadas para salirse con la suya.<sup>254</sup>



<sup>253</sup> González, Susana G., "Cerillos y viene viene ahorran a Wal-Mart \$785 millones al año," *La Jornada*, 27/nov/2005.

<sup>254</sup> Registros de Empresa de Hoover

Con su limitada capacidad de monitoreo, Estándares Éticos ni siquiera prioriza auditar fábricas que la propia empresa caracteriza como operaciones de alto riesgo. Los proveedores de alto riesgo son los ubicados en sectores con un historial de empleo de trabajo infantil, como accesorios, ropa, calzado, juguetes y artículos deportivos. En 2005, Estándares Éticos auditó cinco veces más proveedores de bajo riesgo que de alto riesgo, a pesar de que la empresa se surte dos veces más de proveedores de alto riesgo que de bajo riesgo.<sup>257,258</sup> Esto significa que las maquiladoras de ropa en México que producen para Wal-Mart operan fuera del radar de inspección.

El protocolo de auditoría de Walmex carece de transparencia. La empresa usa auditores internos para la mayoría de sus inspecciones en fábricas, lo que significa que no hay una verificación independiente de los hallazgos de la empresa. Los monitores independientes no podrían ver por sí mismos si el reporte es confiable porque la empresa no revela los nombres y ubicaciones de las fábricas de las que se surte. Cuando la empresa contrata auditores independientes, filtra sus hallazgos a través de su propio sistema de clasificación de la gravedad de las infracciones. El sistema de clasificación distingue entre infracciones menores, de riesgo medio y de alto riesgo, y las que implican que el proveedor sea excluido de hacer negocios con Walmex, aunque Estándares Éticos no explica el sistema para categorizar las infracciones.<sup>259</sup>

Walmex les da a las fábricas mucha libertad para cubrir infracciones y evitar corregirlas. En 2005, 80% de las auditorías a proveedores fueron anunciadas con antelación. No fue sorpresa que los auditores encontraran evidencia de que los dueños de las fábricas se habían preparado para cubrir las infracciones. Hallaron que las fábricas preparaban a los trabajadores para las entrevistas con los auditores y mantenían un segundo registro falso de salarios y

➤ ➤ ➤  
<sup>257</sup> Ibid.

<sup>258</sup> Recomendación al Ministro de Finanzas de Noruega por parte del Consejo de Ética del Fondo del Petróleo del Gobierno Noruego, 15/nov/2005.

<sup>259</sup> Informe de Estándares Éticos de Wal-Mart 2005

prestaciones para presentarlos como prueba de su cumplimiento con la ley. Desafortunadamente, Estándares Éticos no presenta una comparación entre los resultados de visitas anunciadas e imprevistas, así que es difícil estimar cuándo les permite Walmex cubrirse a sus proveedores.<sup>260</sup>

Después de que los auditores notifican a los proveedores de que están operando en violación al código de conducta, hay poca presión para que las fábricas limpien la casa. Si Estándares Éticos determina que la fábrica tiene infracciones de bajo riesgo, ésta recibe un año para cumplir antes de que regrese el auditor a dar seguimiento. Para 2006, este plazo se había alargado a dos años. En cualquier caso, no está claro si hay penalizaciones para las fábricas que persistan en la infracción. Las fábricas clasificadas como de riesgo medio y alto tienen 120 días antes de una auditoría de seguimiento, pero Walmex no las penaliza a menos que reciban esta clasificación cuatro veces en el transcurso de dos años; en este punto son excluidas de surtir a Walmex por sólo un año.<sup>261</sup> Es plausible que, en la mayoría de las infracciones, los proveedores sopesen los costos de cumplir y decidan que es más barato seguir infringiendo el código de conducta.

El su informe de Estándares Éticos, la empresa afirma que está comprometida a “trabajar con nuestros proveedores para asegurar que sus fábricas logren el cumplimiento”, pero no describe ningún programa para alcanzar este objetivo. El informe describe programas de capacitación de medio día para los proveedores, pero no establece si son obligatorios, ni describe los pasos que se toman después de que una auditoría revela infracciones para ayudar a las fábricas a lograr el cumplimiento.<sup>262</sup> Aun con la presión internacional para hacer cumplir a los proveedores, Wal-Mart típicamente no actúa. Cuando monitores independientes confirmaron infracciones laborales en maquiladoras proveedoras en México, dirigentes obreros, activistas e incluso minoristas

➤ ➤ ➤  
<sup>260</sup> Ibid.  
<sup>261</sup> Ibid.  
<sup>262</sup> Ibid.

exigieron mejores y demandaron la positiva intervención de Wal-Mart; sin embargo, la empresa simplemente siguió como si nada.

La Declaración Tripartita de la OIT y las Normas de la ONU para Empresas, que resumen las normas internacionales vigentes que aplican a transnacionales, establecen que Walmex está obligada a respetar la legislación mexicana y a apegarse a los códigos de conducta. Walmex ha incumplido todos esos requisitos.<sup>263</sup> La empresa no implementa su propio código de conducta para proveedores en México, incluso en sitios de disputas laborales rampantes, y no tiene un código de conducta para sus tiendas al menudeo. De hecho, la lista de las infracciones más frecuentes de los proveedores parece describir las tiendas minoristas de Walmex (ver cuadro).

La empresa es responsable de infringir rutinariamente la legislación mexicana, los estándares internacionales y su propio código de conducta, pero evita reportar honestamente sus fallas. El Informe de Responsabilidad Social 2005 de Walmex es más un promocional que un análisis creíble de las prácticas de la empresa. El informe no incluye un reconocimiento de las acusaciones contra la empresa, objetivos a mejorar, análisis independiente ni críticas, y deja fuera un análisis cuantitativo de sus prácticas, prefiriendo resaltar las iniciativas voluntarias de servicios a la comunidad y su fundación de caridad, y ni siquiera reconoce las normas del reporte empresarial.<sup>264,265</sup> En vez de responder a las críticas, el informe presume los premios que la empresa ha recibido, como el premio a la responsabilidad social que Walmex recibe cada año de la organización encabezada por uno de sus socios de negocios, Manuel Arango.<sup>266</sup>



<sup>263</sup> Normas para Empresas; Declaración Tripartita de la OIT sobre Empresas Transnacionales y Política Social.

<sup>264</sup> Wal-Mart de México, Informe de Responsabilidad Social 2005, [library.corporate-ir.net/library/13/130/130639/items/189890/2005\\_ar.pdf](http://library.corporate-ir.net/library/13/130/130639/items/189890/2005_ar.pdf).

<sup>265</sup> Dobkowski-Joy, Aleksandra, "Report Reviews: Wal-Mart in Mexico: Still on the sunny side of life," Ethical Corporation, [www.ethicalcorp.com](http://www.ethicalcorp.com), 18/jul/2006.

<sup>266</sup> Sitio web de Walmex [www.walmartmexico.com.mx](http://www.walmartmexico.com.mx)

**INFRACCIONES A LOS ESTÁNDARES PARA PROVEEDORES DOCUMENTADAS POR WAL-MART EN TIENDAS WALMEX Y FÁBRICAS PROVEEDORAS EN MÉXICO**

Infracción	Documentadas en tiendas Walmex		Documentadas en maquilas proveedoras en México	
	Menores	Adultos	Menores	Adultos
Edad mínima. 1 ó 2 trabajadores por debajo de la edad observados	x		x	
No se hace examen de salud a jóvenes trabajadores	x			
Solicitantes falsifican papeles de edad	x			
Condiciones de trabajo inadecuadas para menores	x		x	
No hay descansos adecuados para menores	x			
Menores trabajan en condiciones riesgosas	x			
Menores trabajan por fuera de la contabilidad	x			
No se pagan horas extra de ley	x	x	x	x
No se paga salario mínimo	x			
Deducciones ilegales	x			
No se pagan prestaciones de ley	x		x	x
No hay recibos de pago	x			
No se pagan salarios aplicables	x	x	x	x
No se puede verificar salarios Salarios no claros	x			

**INFRACCIONES A LOS ESTÁNDARES PARA PROVEEDORES  
DOCUMENTADAS POR WAL-MART EN TIENDAS WALMEX Y  
FÁBRICAS PROVEEDORAS EN MÉXICO**

Infracción	Documentadas en tiendas Walmex		Documentadas en maquilas proveedoras en México	
	Menores	Adultos	Menores	Adultos
Infracciones de normas legales ambientales	x	x	x	x
Pruebas de embarazo ilegales		x		x
Excesivas cuotas de ingreso	x			
No se respeta la libertad de asociación	x	x	x	x
7 días de trabajo a la semana rutinariamente	x			
Acceso limitado a necesidades básicas	x		x	x
Menores trabajan más del límite legal	x		x	
Horas excesivas	x	x	x	x
Horas extra excesivas	x			x
Coerción para horas extra rutinaria	x	x	x	x
Trabajo sin reloj	x			
Infracción de la política de 7º día de descanso de Wal-Mart	x			
Abuso físico				x
Abuso verbal	x		x	x
No se proporciona equipo de protección a trabajadores	x			

**B. FALLAS EN LA APLICACIÓN  
DE LA LEY SOBRE TRABAJO  
INFANTIL**

Mientras Walmex profesa prestar un servicio público al darles a los menores una oportunidad de trabajar, en realidad desafía las normas que buscan protegerlos. La legislación laboral mexicana describe un amplio rango de derechos para los menores trabajadores, pero Walmex infringe sistemáticamente la mayoría de ellos. El callado método de la empresa de subvertir la ley incluso exige el apoyo de los menores cuyos derechos Walmex está infringiendo y el apoyo del gobierno cuyas instituciones están socavando. Detrás de esta fachada de legalidad, la empresa ayuda a reinventar la ley mediante sus promesas de laxa autorregulación. En sus tiendas, las prácticas varían tanto que a menudo la alta gerencia de Walmex parece tener la última palabra promoviendo las leyes que protegen los derechos de los menores trabajadores. De hecho, parece que la política de la empresa es aprovechar la flexibilidad legal tanto como sea posible, a fin de darle a cada tienda la libertad de manejar a los menores trabajadores a su entera discreción.

Walmex intenta nulificar las protecciones legales de los menores llamándolos “voluntarios”, en vez de trabajadores. La distinción retórica es empleada para negarles sus derechos y la relación laboral formal a la que tienen derecho. La terminología ha tenido tanto éxito que ya entró al vocabulario de las agen-

---

Al discutir los derechos de los empacadores como derechos laborales, los firmantes (del convenio de trabajo infantil de 1999, incluido Walmex) reconocieron implícitamente que los menores son trabajadores y no voluntarios.

---

cias de gobierno.<sup>267</sup> Pero los empacadores de Walmex nos son voluntarios; desde todos los ángulos legales, son trabajadores.

La ley mexicana define a un trabajador como la persona que “presta” su trabajo laborando como subordinado, es decir, a cambio de una compensación justa.<sup>268</sup> Los menores trabajadores de Walmex son subordinados que van a trabajar por dinero y responden a un supervisor empleado por la empresa, un hecho que incluso Walmex reconoce. El *Convenio de protección a menores empacadores en el Distrito Federal (Convenio)* de 1999, firmado entre minoristas y el gobierno del Distrito Federal, reconoce que los menores prestan un servicio “en apoyo del dueño de la tienda.”<sup>269,270</sup> El *Convenio*, que fue escrito para detallar las obligaciones de las tiendas y el gobierno para con los empacadores, limita estrictamente el tipo de tareas que se les permite desempeñar a los menores sin sueldo y las horas que pueden trabajar en su capacidad de empacadores. Sin embargo, los empacadores de Walmex típicamente exceden esos límites, aceptando todas las órdenes de sus supervisores, igual que los empleados regulares.<sup>271</sup>

En la práctica, los empacadores de Walmex son trabajadores a los que se les requiere permanecer, en uniforme, a la espera de instrucciones de su supervisor o de otros empleados de Walmex, quienes a menudo los mandan a varias tareas no remuneradas. Los supervisores tienen poder de decisión sobre horarios, descansos, horas extra, otras tareas además de embolsar y cuándo

> > >

<sup>267</sup> Un informe de gobierno se refiere a los empacadores como “voluntarios” y discute las formas en que el trabajo beneficia a los menores (“El trabajo infantil en México, 1995-2002,” Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2004).

<sup>268</sup> Ley Federal del Trabajo, Art. 8.

<sup>269</sup> Convenio de protección a menores empacadores en el Distrito Federal (Convenio), firmado el 5/feb/1999 por representantes del gobierno del Distrito Federal y la asociación de minoristas, ANTAD, de la cual era miembro Walmex en esa época.

<sup>270</sup> Convenio, consideración B

<sup>271</sup> El convenio les prohíbe a los empacadores desempeñar tareas diferentes de embolsar y transportar compras (Compromiso 9), sin embargo, en la práctica se les requiere desempeñar otras tareas. El convenio prohíbe el trabajo arduo (Compromiso 10), pero los entrevistados reportan que es común. El convenio reafirma los límites legales sobre el total de horas de trabajo (Compromiso 20) y el trabajo nocturno (Compromiso 21), pero Walmex no lo respeta.

se despide o multa a los jóvenes trabajadores. El *Convenio* también reconoce que los menores trabajan por dinero. Los firmantes reconocen que la mayoría de los menores trabajan para ayudar a satisfacer las “necesidades familiares” y la educación básica obligatoria.<sup>272</sup> Los menores son claramente subordinados que prestan su trabajo, cubriendo así la definición de trabajo de la ley mexicana. Sin embargo, Walmex insiste en llamarlos voluntarios, y el gobierno del Distrito Federal lo condona.

Los empacadores de Walmex trabajan bajo condiciones muy distintas de un voluntariado. No sólo trabajan por dinero, llevan uniforme y se reportan con un supervisor, también trabajan para una empresa con fines de lucro.<sup>273</sup> Su trabajo incrementa la rentabilidad del mayor minorista y empleador privado de México; no es un acto de servicio público. Los menores no son libres de ir y venir como les plazca. Trabajan turnos fijos y están atados a la tienda durante éstos, incluso si están en la banca y no pueden ganar nada. Tampoco necesariamente pueden salir cuando su turno termina si el supervisor decide hacerlos quedarse. Permanecen embolsando horas

> > >

<sup>272</sup> Convenio, consideración C

<sup>273</sup> Karczyn Villalobos, Patricia, “Asistencia social pública y privada. El trabajo voluntario,” Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2006.

---

El Cwonvenio [sobre trabajo infantil de 1999] prefiere abocarse a hacer que las prácticas vigentes cumplan con la ley, pero no establece plazos para el cumplimiento, objetivos concretos ni mecanismos de aplicación. Aspira a una versión significativamente debilitada de la ley, y ocho años después, parece haber hecho poco para incrementar el respeto por los derechos humanos de los menores trabajadores.

---

---

El Convenio es una evidencia de que Walmex es consciente de que sus prácticas violan los derechos de sus empacadores.

---

y horas, aun bajo estrés físico, hasta que el supervisor les dice que pueden irse.

El *Convenio* de 1999 es tanto una reafirmación de la ley como un intento de hacerla a un lado. El convenio cita la necesidad de fortalecer la “cultura del respeto a los derechos humanos de los empacadores”, y resume algunos de los derechos legalmente protegidos.<sup>274</sup> Aunque los derechos

laborales están notoriamente ausentes de la lista, entre otros el derecho a la recreación, el texto aborda algunos de ellos explícitamente, incluyendo la “necesidad” de otorgarles a los menores los beneficios que la ley específicamente les garantiza a los trabajadores, incluyendo la seguridad social.<sup>275,276</sup> Al discutir los derechos de los empacadores como derechos laborales, los firmantes implícitamente reconocen que los menores son trabajadores y no voluntarios, de otra manera es poco probable que reconozcan la necesidad de pagarles prestaciones. Sin embargo, se rehúsan a reconocer que la ley les demanda cumplir con sus responsabilidades legales para con sus trabajadores menores, así como compensarlos por daños pasados.<sup>277</sup>

El *Convenio* también reconoce que las tiendas estaban violando muchos de estos derechos al momento de su firma. Les exige a las empresas y al gobierno trabajar juntos para mejorar la situación de los empacadores respetando los derechos de los menores, sin embargo, no dispone penas para las empresas

➤ ➤ ➤  
<sup>274</sup> Convenio, consideración (G)

<sup>275</sup> Convenio, consideración (E)

<sup>276</sup> Convenio, compromiso 12

<sup>277</sup> El Art. 178 de la Ley Federal del Trabajo establece un pago de 200% del salario por violar la prohibición de trabajar horas extra, domingos y días festivos para los menores. El Art. 48 establece que los trabajadores injustamente despedidos pueden recibir hasta 3 meses de sueldo. Los Arts. 992 y 995 establecen que los patrones pueden ser multados con entre 3 y 155 veces el salario mínimo por violar la ley. Los Arts. 164 y 167 del Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo establece que quien viole la ley puede ser multado con entre 15 y 315 veces el salario mínimo además de la sanción administrativas que determine el Secretario de la agencia.

responsables por la violaciones ya ocurridas.<sup>278</sup> La ley mexicana establece lineamientos para compensar a las víctimas y multar a los infractores de los derechos de menores, los cuales van de pagar 300% de salarios caídos a pagar entre 3 y 315 veces el salario mínimo, así como sanciones administrativas determinadas a discreción de las autoridades competentes; sin embargo, el convenio evita mencionar penalizaciones.<sup>279,280</sup>

El *Convenio* prefiere abocarse a hacer que las prácticas vigentes cumplan con la ley, pero no establece plazos para el cumplimiento, objetivos concretos ni mecanismos de aplicación. Aspira a ser una versión significativamente debilitada de la ley, y ocho años después, parece haber hecho poco para incrementar el respeto por los derechos humanos de los menores trabajadores. En vez de detener inmediatamente las violaciones actuales, el convenio exige planes, estudios y mecanismos para detener eventualmente el empleo de menores para labores prohibidas y otorgarles sus prestaciones de ley.<sup>281,282</sup> Previsiblemente, los menores siguen trabajando después de las 10 p.m. sin recibir prestaciones. Mientras tanto, el convenio elude el tema de la remuneración y no hace más que prometer bonos a los menores que traigan buenas notas, siempre que no más de 25% de los empacadores de una tienda lleguen a la marca.<sup>283</sup> El 32% de los entrevistados ( $n=47$ ) reportan que Walmex ni siquiera está cumpliendo esta promesa, mucho menos sus otras obligaciones más importantes.

➤ ➤ ➤  
<sup>278</sup> Convenio, consideraciones E y G

<sup>279</sup> El Art. 178 de la Ley Federal del Trabajo establece un pago de 200% del salario por violar la prohibición de trabajar horas extra, domingos y días festivos para los menores. El Art. 48 establece que los trabajadores injustamente despedidos pueden recibir hasta 3 meses de sueldo. Los Arts. 992 y 995 establecen que los patrones pueden ser multados con entre 3 y 155 veces el salario mínimo por violar la ley. Los Arts. 164 y 167 del Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo establece que quien viole la ley puede ser multado con entre 15 y 315 veces el salario mínimo además de la sanción administrativas que determine el Secretario de la agencia.

<sup>280</sup> La Norma de la ONU para Empresas obliga a Walmex a pagar prontamente reparaciones por sus violaciones.

<sup>281</sup> Convenio, compromiso 21

<sup>282</sup> Convenio, compromiso 12

<sup>283</sup> Convenio, compromiso 16



# SEIS Marco legal de los derechos de las y los trabajadores de México

El *Convenio* busca reescribir la ley vigente en términos más débiles. Al reafirmar un compromiso con una jornada diaria máxima de 6 horas con una hora de descanso, el convenio no menciona que no se les permite a los menores trabajar más de tres horas seguidas a la vez.<sup>284</sup> La formulación del convenio podrá permitir seis horas consecutivas de trabajo seguidas de un descanso. De modo similar, al reconocer que los empacadores le proporcionan un servicio al dueño de la tienda, —una afirmación que se acerca al reconocimiento de los empacadores como trabajadores— la redacción del texto califica esto como un servicio “al dueño de la tienda o al cliente.”<sup>285</sup> Una afirmación tan ambigua confunde el asunto, ya que los empacadores reciben órdenes de los supervisores, no de los clientes.

El *Convenio* es una evidencia de que Walmex es consciente de que sus prácticas violan los derechos de sus empacadores. El hecho de que estas prácticas continúen indica que la empresa es claramente consciente de violaciones similares. Aunque el convenio no es un documento legal ni anula la legislación laboral, es un signo alarmante de la disposición de las empresas y el gobierno a coludirse a fin de evitar el cumplimiento con la ley. Es imposible decir si el documento es evidencia de regulación laxa o de un intento a medias por alentar a las grandes empresas a hacer las cosas bien. En cualquier caso, Walmex admitió haber infringido la ley, y a su vez, recibió un abierto respaldo del gobierno del Distrito Federal para continuar con sus negocios.

A pesar de la existencia de una amplia normatividad que protege los derechos Humanos laborales en México, la empresa Walmex ha hecho de su incumplimiento un hábito. El presente capítulo establece una síntesis del marco legal que Walmex ha ignorado de manera consistente.

## A. SALARIO JUSTO

- Todos los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas (Constitución 123A IX).
- Todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad social (Constitución 123A XXIX).
- Los menores trabajadores deben recibir salario igual o mayor que el salario mínimo (Constitución 123B IV, Convenio 26 de la OIT Art. 4, Ley Federal del Trabajo (LFT) 5 y 23).
- Todos los trabajadores tienen derecho a salarios justos que garanticen un nivel digno de vida para ellos y sus familias (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ICESCR) 7, Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Responsabilidad Social de la OIT (ILO TD) 34).
- Los niños y niñas tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica (Convención sobre los Derechos del Niño (CRC) 32, efectiva al 21 de octubre del 1990).

- Walmex reconoce la necesidad de proporcionar a los menores sus prestaciones establecidas en la ley (Convenio para la Protección de Empacadores 1999 (*Convenio, compromiso* 12)).
- Las tiendas minoristas deben pagar bonos anuales a los empacadores con destacado desempeño académico (*Convenio, compromiso* 16).

## B. DISCRIMINACIÓN

- Todas las personas tienen derecho a trabajar con dignidad y no serán infringidos sus derechos laborales por motivo de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, etnia, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, nacimiento o posición social, profesión, situación económica, características físicas, discapacidad o salud (Constitución 1 y 123, LFT 56, Nuevo Código Penal del Distrito Federal 206) .

## C. EDAD MÍNIMA

- No se permitirá trabajar a menores de 14 años (Constitución 123A III, ILO TD 36, LFT 5, y Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LPDNNA 35)).

## D. JORNADA DE TRABAJO

- Los menores trabajadores no pueden laborar más de 6 horas por día, divididos en dos periodos de tres horas con un periodo de descanso de al menos una hora entre ellos (Constitución 123A II, LFT 5 y 177, *Convenio, Compromiso* 20).
- Los menores trabajadores no deben trabajar de noche; particularmente no se les permite trabajar después de las 10 p.m. (Constitución 123A II, LFT 5 y 175). Walmex acepta “encontrar mecanismos” para terminar los turnos nocturnos de menores y garantizar su seguridad cuando se vayan del centro de trabajo (*Convenio, compromiso* 21).

- Los trabajadores deben recibir al menos un día de descanso a la semana; no se permite el trabajo en domingo o en días feriados especificados en la ley (Constitución 123B II, Convenio 106 de la OIT, ratificado el 6 de enero de 1959, LFT 178, *Convenio, Compromiso* 20). Los trabajadores deben ser compensados con su salario más un 200% por violaciones a esta prohibición (Constitución 73 y 75, LFT 178).
- Ningún trabajador será sujeto a trabajo forzoso (Carta de la ONU, Declaración Universal de Derechos Humanos (UDHR), Convenio 29 de la OIT, ratificado el 12 de mayo de 1934, Convenio 105 de la OIT, ratificado el 1 de mayo de 1959).
- Todos los trabajadores tienen derecho al descanso y a recibir pago en días feriados (ICESCR 7).
- Los horarios de trabajo deben darle suficiente tiempo a los menores para sus estudios (CRC 32, LFT 180).
- No se permite a los menores trabajadores laborar horas extras y no pueden ser obligados a hacerlo (LFT 5 y 178).
- Se debe compensar a los trabajadores con su salario más 200% por las horas trabajadas en violación de esta prohibición (LFT 178).
- Todos los trabajadores tienen derecho a por lo menos 18 días de vacaciones pagadas al año (LFT 179). Los menores tienen derecho al descanso y al juego, ya que estos son factores importantes en su crecimiento y desarrollo (LPDNNA 33, *Convenio, y Consideración E*). No se puede renunciar a estos derechos por regímenes escolares, laborales o de vida (LPDNNA 34).

## E. CONDICIONES DE TRABAJO

---

- No se permite a los menores trabajadores desempeñar trabajos insalubres o peligros, ni aquellos que excedan sus fuerzas o puedan impedir su desarrollo físico normal (Constitución 123A II, CRC 32, LFT 175 y 423, Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo (RFSHMAT 159, LPDNNA 1 y 3).
- Todos los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables (ICESCR 7, Convenio 155 de la OIT, ratificado por México el 2 de febrero de 1984).
- Los menores tienen derecho a recibir protección contra el trabajo que pueda impedir su desarrollo físico, mental, social y moral (CRC 32, LPDNNA 1 y 3).
- Walmex reconoce que los menores tienen derecho a la salud (CRC 24, *Convenio, Consideración E*).
- Todos los trabajadores deben recibir servicios de higiene y seguridad en el trabajo (Convenio 161 de la OIT, ratificado por México el 17 de febrero de 1987).
- Walmex acepta que no se permita a sus trabajadores menores llevar cargas pesadas ni trabajar más allá del límite de sus fuerzas, así como tampoco desempeñar tareas que impidan su desarrollo físico normal (*Convenio, compromiso 10*).
- Walmex acepta asumir la responsabilidad y el costo de transportar a menores trabajadores al hospital o clínica si se lesionan en el trabajo (*Convenio, compromiso 13*).
- El gobierno del Distrito Federal acepta cubrir el costo de la atención médica para los menores trabajadores de Walmex que requieran como consecuencia de una enfermedad o lesión en el trabajo (*Convenio, compromiso 14*).

## F. JUSTICIA LABORAL

---

- Los trabajadores no pueden ser despedidos sin causa justa (ILO TD 25 y 27, LFT 46 y 47).
- Los menores trabajadores pueden presentarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y solucionar disputas laborales, y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les nombrará un representante (ILO TD 59, LFT 691).
- Los empleadores deben compensar a los trabajadores por violaciones a la Ley Federal del Trabajo a una tasa de entre 3 y 155 veces el salario mínimo (LFT 992 y 995).
- Los empleadores deben compensar a los trabajadores por violaciones de las leyes sobre trabajo inseguro o peligroso a una tasa de entre 15 y 315 veces el salario mínimo, junto con las sanciones administrativas determinadas por la entidad gubernamental correspondiente (RFSHMAT 164 y 167).

## G. SINDICALIZACIÓN

---

- Los menores trabajadores (14,15 años de edad) tienen derecho a afiliarse a sindicatos (LFT 362).
- Todos los trabajadores tienen derecho a la libertad de asociación (Convenio 87 de la OIT, ratificado por México el 1 de abril de 1950, ILO TD 42).

## H. UNIFORMES

---

- Los trabajadores no son responsables de conseguir los materiales necesarios para su trabajo (LFT 132).
- Walmex acepta entregar uniformes a sus trabajadores menores de edad (*Convenio, compromiso 7*).

## I. REGULACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

---

- La Inspección del Trabajo es responsable de monitorear y proteger el trabajo de los menores; en el Distrito Federal, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social también es responsable de proteger a los menores trabajadores de Walmex (LFT 173; *Convenio, antecedente 4*).
- Los menores que deseen trabajar necesitan la aprobación de las autoridades, especialmente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social (LFT 22, 23, 988; *Convenio, compromiso 3*).
- Los menores que deseen trabajar deben entregar los exámenes médicos exigidos por la Inspección Laboral (LFT 174 y 180). Estos exámenes caen dentro de la jurisdicción de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y Walmex acepta la responsabilidad de recordarles a los menores trabajadores de regresar a la Dirección cada seis meses para renovar su autorización médica (*Convenio, Antecedente 5, y compromiso 15*).
- Todos los empleadores deben llevar un registro de sus trabajadores menores con su fecha de nacimiento, tipo de trabajo, horario, salario y condiciones de trabajo (LFT 180).

- Walmex acepta la responsabilidad de solicitar notas escolares y pruebas de inscripción escolar a sus trabajadores menores cada seis meses e incluirlas en los registros de estos trabajadores (*Convenio, compromisos 6 y 11*).
- El gobierno es responsable de promover el cumplimiento con la legislación laboral, monitoreando las violaciones presuntas e iniciando procedimientos para sancionar y remediar las infracciones de manera oportuna; las empresas deben respetar las legislaciones nacionales (Acuerdo para la Cooperación Laboral de América del Norte, ACLAN (1); ILO TD 8).

### A. ¿UNA POSIBLE VÍA?

Los trabajadores de Walmex tienen poca conciencia de sus derechos y de que la empresa los está infringiendo. Varios de los empacadores entrevistados para este estudio parecían incrédulos cuando se les preguntó si recibían vacaciones pagadas y, cuando se les informó que éste era su derecho legal, parecieron muy sorprendidos. El manejo de imagen de Walmex es tan eficaz que muchos mexicanos no conocen el historial de la empresa violando la legislación mexicana.

Aunque los códigos de conducta no tienen peso legal, sí pueden influenciar a inversionistas socialmente conscientes. El Consejo de Ética del Fondo del Petróleo del Gobierno Noruego, uno de los mayores del mundo, ya ha iniciado sanciones como inversionista contra Wal-Mart, las cuales han despojado a Walmex y Wal-Mart de decenas de millones de dólares en inversión por las violaciones de derechos humanos en la cadena global de suministro y en las tiendas de los EEUU.<sup>286</sup> Con base en los hallazgos del Consejo, el Segundo Fondo Nacional Sueco de Pensiones también desvió 41 millones de dólares de Walmex y Wal-Mart.<sup>287</sup> El informe del Consejo menciona a otro grupo de inversionistas socialmente conscientes que ya han hecho saber a Wal-Mart sus preocupaciones y fueron rechazados.<sup>288</sup> Es posible que varios grupos de



<sup>286</sup> Recomendación al Ministro de Finanzas de Noruega por parte del Consejo de Ética del Fondo del Petróleo del Gobierno Noruego, 15/nov/2005.

<sup>287</sup> "Second Scandinavian pension fund drops Wal-Mart stock," *Sprawl-busters.com*, 7/sep/2006.

<sup>288</sup> Recomendación al Ministro de Finanzas de Noruega por parte del Consejo de Ética del Fondo del Petróleo del Gobierno Noruego, 15/nov/2005.

inversionistas puedan abrirse a incrementar la presión sobre Walmex para que reforme sus prácticas y cumpla con la ley.

La extensa y explícita legislación mexicana sobre trabajo, seguridad y medio ambiente establece un piso sólido para combatir las prácticas de Walmex en los tribunales. La ley establece la obligatoriedad de las compensaciones a las víctimas de violaciones de derechos laborales, lo que significa que las reclamaciones pueden exigir duras penas además de reformas inmediatas. Un caso legal se vería fortalecido por el hecho de que las autoridades mexicanas y Walmex firmaron el *Convenio* de 1999 para la protección de los empacadores, donde confirman estar conscientes de las persistentes infracciones y optan por no exigir el inmediato cumplimiento y compensaciones para las víctimas. Sin embargo, no está claro cuán receptivos serán los tribunales mexicanos a dicho caso. La única demanda notoria antimonopolio previamente presentada contra Walmex en tribunales mexicanos fue desechada, lo que podría señalar la ambivalencia del tribunal para asumir la cuestión, aunque quizá esté más abierto a otras demandas, particularmente las relativas a la explotación del trabajo infantil. También podría ser posible presentar el caso en instancias internacionales, por ejemplo, una demanda contra el gobierno mexicano ante el ACLAN podría ayudar a presionar en apoyo de una lucha en México.

Las campañas legales tendrían que comenzar por entender mejor la diversidad de las 135 mil personas en la fuerza laboral de Walmex y toda la gama de violaciones laborales. En sus tiendas, Walmex tiene empacadores y cuidadores de estacionamiento sin sueldo, empleados regulares y promotores de productos. Además, la extensa red de distribución de Walmex tiene su propia serie de infracciones. Walmex tiene nueve grandes centros de distribución por todo el país, incluyendo una instalación frigorífica que maneja productos perecederos.<sup>289</sup> Los empleos en estos centros bien pudieran tener mayores riesgos

ocupacionales que las tiendas minoristas, incluyendo trabajo manual pesado y exposición a químicos y maquinaria pesada. La red nacional de distribución de la empresa incluye camioneros, cargadores, estibadores y trabajadores de mantenimiento y apoyo, muchos de los cuales desempeñan pesadas labores por largas horas.

También son posibles demandas legales en las comunidades donde Walmex construye tiendas. Walmex está centrando su expansión en pequeños poblados, áreas rurales y en las afueras de las ciudades, donde la oposición ciudadana es menos organizada y tiene pocos recursos. Para detener las propuestas de construcción de Walmex, las comunidades necesitan construir coaliciones amplias y bien informadas a fin de decidir en la planeación. Las comunidades están a menudo fragmentadas entre los intereses de los negocios locales que se oponen a Walmex y los consumidores que anticipan los precios bajos. Las campañas educativas pueden ayudar a contrarrestar esta falsa reputación que Walmex se ha creado, y posiblemente suavizar a los consumidores. Aunque los proyectos de expansión de Walmex son demasiado numerosos y difundidos para que un sólo grupo los enfrente, se podría construir un modelo auto reproductivo de organización comunitaria y educación legal.

En comunidades donde Walmex ya ha abierto tiendas, es posible buscar penalizaciones por las irregularidades que pudieran haber ocurrido en el proceso de aprobación de la construcción. Ya hay muchas acusaciones de que Walmex infringe las leyes de zonificación, no cumple completamente con los procesos de autorización de la construcción e influye impropriamente en otros procesos de toma de decisiones, reemplazando a grupos comunitarios que deben tener voz en la planeación y el desarrollo. El tema de la exclusión política de grupos comunitarios podría tener una especial resonancia donde los grupos indígenas han sido despojados de su derecho a la autodeterminación económica, social y política.

Las luchas en sitios de patrimonio cultural atraen la atención de los medios, la participación de personalidades y una potente retórica, nacionalista, pero no

> > >

<sup>289</sup> Arguelles, Raúl, "El éxito de Wal-Mart a través sus proveedores," presentada en el seminario SNC de Bancomext Logística para exportar. Todo lo que necesita saber, 23/mar/2006.

equivalen a demandas legales. Los proyectos de Walmex que atentan contra el patrimonio cultural parecen representar una minúscula parte de los múltiples proyectos de construcción de la empresa. En los pocos casos en que el patrimonio cultural está en juego, las autoridades culturales, así como monitores independientes, han confirmado la legalidad de la construcción.<sup>290</sup> En el caso de Teotihuacan, celebridades nacionales y medios internacionales cayeron sobre el sitio de construcción de Walmex, indignados de que México permitiera la construcción de una gran tienda en uno de símbolos más significativos del país, pero la comunidad estaba dividida sobre la nueva tienda. Muchos residentes la consideraron conveniente, ya que estaban acostumbrados a comprar en una tienda Walmex fuera del pueblo, y atribuían la oposición local a los negocios que no podrían competir con la promesa de precios bajos.<sup>291</sup> En Pátzcuaro, por otro lado, la comunidad indígena de plano rechazó a Walmex, aunque con mucha menos atención nacional e internacional. La comunidad de Pátzcuaro estaba mucho más unida en su apego al estatus quo y en su percepción del cambio que produciría una tienda Walmex.

Es difícil evaluar todo el impacto ambiental de Walmex sin más datos sobre sus prácticas, consumo de recursos, generación de desechos y manejo de químicos peligrosos. Los hallazgos de estudios sobre las operaciones de Wal-Mart en los EEUU son una guía útil sobre el impacto de las operaciones de Walmex y su red de distribución. Sería posible demandarle al gobierno mexicano incrementar los requisitos de reporte ambiental de Walmex, como aplicar los requisitos de reporte RETC a las operaciones minoristas, así como aumentar el monitoreo de las emisiones de las instalaciones de Walmex. Si fuera posible identificar más productores industriales de Walmex en México, podría ser también evaluado su impacto ambiental, especialmente si se les requiriera presentar un informe RETC. Los centros de distribución de la empresa, especialmente su instalación

frigorífica, serían buenos objetivos del monitoreo, ya que es probable que produzcan más desechos que las tiendas minoristas. La iniciativa de suministro de la empresa en Puebla también debería ser monitoreada en busca de prácticas ambientales nocivas, incluyendo las semillas genéticamente modificadas.

## B. COMENTARIOS FINALES

Walmex es una fuerza poderosa en México. La empresa afirma que es una fuerza para bien; no obstante, sus políticas socialmente responsables son un pobre sustituto de la obediencia de la ley. Los datos recolectados en este estudio presentan a una empresa que opera relativamente libre de las autoridades mexicanas. En algunos casos, el insuficiente monitoreo le permite evadir la ley, y en otros casos, la empresa y las autoridades reconocen la ilegalidad de las prácticas de la primera. Sin embargo, casi en todos los casos, Walmex se escapa de las penalizaciones y se le permite seguir incumpliendo con las normas legales.

El estudio de los menores trabajadores sin sueldo de Walmex, descrito en este informe, indica que la empresa es inflexible en su negativa a reconocer los derechos laborales de sus trabajadores más vulnerables. La variedad de infracciones padecidas por los menores también indica que la empresa no ha implementado uniformemente una política para identificar y corregir las infracciones. Esto sugiere que la empresa, a pesar de tener un régimen altamente centralizado de toma de decisiones, rutinariamente les deja las decisiones sobre cuestiones legales y de derechos laborales a cada gerente de tienda. La empresa proporciona un paraguas de incumplimiento con combinaciones idiosincrásicas de violaciones laborales que varían de tienda en tienda.

Las prácticas de Walmex infringen la ley y las normas internacionales en todas las áreas. En su acelerada expansión, la empresa arrasa con abrumados municipios y ordenanzas locales a fin de imponer sus proyectos de construcción, depreda el ambiente e interviene en la política electoral. Hace negocios con normalidad con proveedores involucrados en fuertes disputas laborales

> > >

<sup>290</sup> Villalobos, Javier, Consejo Internacional de Sitios y Monumentos, entrevista personal, 19/jul/2006.

<sup>291</sup> Carlsen, Laura, "Wal-Mart vs. the Pyramids," *The Herald-Mexico City*, 2/ago/2004.

sobre infracciones a la ley que constituyen infracciones al propio código de conducta para proveedores de Walmex. Mientras tanto, la empresa comete las mismas infracciones en sus operaciones minoristas, donde no tiene código de conducta.

La evidencia indica que Walmex ha estado por encima de la ley desde que llegó a México, y que en este tiempo ayudó a establecer sus violaciones a los derechos como estándares de la industria. La difusión de dichas prácticas ha dificultado poner la culpa donde corresponde, en Walmex, la fuerza más poderosa de la industria. Pero es posible una alternativa. Una reforma exitosa de Walmex podría tener efectos en toda la industria y los sectores relacionados.

Walmex justifica sus prácticas afirmando que proporciona precios bajos para las familias trabajadoras, pero la empresa no menciona los costos laborales, ambientales, económicos y sociales para México. Ya es tiempo de que Walmex empiece a respetar la ley. Los mexicanos ya no pueden darse el lujo de sus precios bajos a tan alto costo.

#### A. METODOLOGÍA DE ESTUDIO SOBRE TRABAJO INFANTIL

Las entrevistas a los menores trabajadores empacadores en octubre de 2006 ( $n=52$ ) fueron conducidas en seis tiendas Walmex en la Ciudad de México, cada una de las cuales fue visitada varias veces. Las entrevistas fueron realizadas en diferentes horas del día, generalmente durante una visita de dos horas a la tienda, siempre en viernes, sábado o domingo, cuando las multitudes le permitían al entrevistador confundirse más fácilmente. La entrevista consistía en preguntas que cubrían los 10 principales derechos laborales en México, las garantías descritas en el *Convenio* de 1999 para la protección de empacadores e información básica. La entrevista fue diseñada para generar estadísticas sobre la incidencia de violaciones a la ley. Todas las entrevistas fueron realizadas individualmente. Cuando hubo la sospecha de que las respuestas de un entrevistado estaban siendo influenciadas por otro empacador, el entrevistador le instruía al entrevistado dar su propia respuesta. Unos 10 empacadores declinaron ser entrevistados. El entrevistador notó que los entrevistados tendían a responder algunas preguntas en el lenguaje formal más típico de Walmex que de su manera de hablar. Se notó que las entrevistadas eran en general menos expresivas y más dóciles. Se orientó a varios entrevistados sobre los derechos laborales y se interesaron mucho en saber más.

Las entrevistas fueron realizadas en los estacionamientos de las tiendas, en las áreas de cajas y en las áreas de los empleados, dependiendo de la comodidad de cada entrevistado. Las entrevistas eran interrumpidas frecuentemente, ya fuera por los entrevistados, quienes respondían a las preguntas cuando se



hacía un hueco en su trabajo o cuando su supervisor no estaba mirando, o por guardias de seguridad y supervisores. Invariablemente las entrevistas eran observadas de cerca por guardias de seguridad, quienes escuchaban, seguían al entrevistador, le preguntaban qué estaba haciendo y le pedían una identificación cuando se les decía que las entrevistas eran parte de un proyecto escolar. En un caso, en una tienda en un barrio opulento, el entrevistador fue seguido por un guardia de seguridad uniformado y otro vestido de civil. Debido a estas interrupciones, algunas entrevistas fueron mucho más apresuradas que otras, y unas cuantas fueron sólo parciales. En varias ocasiones, los entrevistados fueron regañados por sus supervisores por hablar con el entrevistador mientras trabajaban. Cada vez que ocurría esto, el entrevistado retomaba la entrevista cuando el supervisor no estaba viendo. Las visitas invariablemente terminaban cuando llegaban los gerentes a sacar al entrevistador, al cual se le dijo repetidamente que no se permitían entrevistas en la tienda sin permiso, aunque nunca dijeron quién estaba a cargo de otorgarlo, y lo decían viendo a los entrevistados, como si el regaño fuera para ellos. El entrevistador interrumpía las entrevistas si juzgaba que eran potencialmente peligrosas para el trabajo de los entrevistados.

La entrevistas en el verano de 2005 ( $n=29$ ) fueron realizadas por un equipo diferente con un protocolo distinto en 12 tiendas Walmex en la Ciudad de México. Las preguntas fueron diseñadas para confirmar ciertas violaciones de derechos previamente afirmadas e incluyeron una serie de preguntas sobre el contexto sociológico y opiniones de los entrevistados. Debido a las interrupciones, la mayoría de las entrevistas sólo fueron parcialmente completadas.

## B. METODOLOGÍA DE ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

La investigación se llevó a cabo de durante los meses de Marzo a Julio del 2007, fechas en las cuales Hasta hoy se han realizado un total de 254 entrevistas a mujeres trabajadoras de la transnacional Walmart en 9 estados de la Republica Mexicana; Distrito Federal , Estado de México, Puebla, Guanajuato, Michoacán, Querétaro, Guerrero, Tlaxcala y Morelos.

Este trabajo se elaboró con el objetivo de conocer las condiciones laborales de las mujeres que están trabajando en dicha empresa. Las entrevistas se realizaron principalmente en el sector de autoservicio, en la tiendas Walmart Super Center, y Bodega Aurrerá. También se incluyeron entrevistas a trabajadoras de Sams Club, Vips y Suburbia.

La mayoría de las entrevistas y obtención de testimonios se realizaron afuera de las tiendas, durante las horas de salida o entrada de las trabajadoras, lo cual conlleva ciertas desventajas en el proceso de la entrevista, ya que es más difícil que las trabajadoras se sientan cómodas para contestar cuando son observadas por sus supervisores. En algunos casos las trabajadoras no contestaron a todas las preguntas por este motivo, sin embargo fue la única manera de acercarnos a las mismas y elaborar el trabajo. Así mismo, las entrevistas se facilitaban de acuerdo a la localización de la entrada de personal.

Como parte del proceso, en varias ocasiones fuimos echados de las tiendas por parte de los guardias de seguridad ya que está prohibido realizar cualquier tipo de encuesta o entrevista dentro de las instalaciones de la tiendas. Incluso en dos ocasiones en las ciudades de Morelia y Querétaro, fuimos fotografados por la empresa.

A pesar de estas complicaciones, se puede decir de manera general que hubo mucha disponibilidad por parte de las trabajadoras al compartir sus experiencias, ya que muchas veces pudimos percibir que la entrevista fue un detonante para hacerlas reflexionar sobre sus derechos laborales.

La principal preocupación de las trabajadoras al momento de compartir la información fue que se resguardara su identidad para no poner en riesgo su fuente de trabajo. Por lo que hacemos especial hincapié en que se salvaguarde la seguridad de todas y cada una de las trabajadoras que así lo requirieron. También preguntaron sobre el objetivo de la entrevista y la manera en que les beneficiaría, de lo cual podemos inferir que existe un interés de las trabajadoras en cambiar y mejorar su situación.

La metodología que se utilizó para llevar a cabo las entrevistas consistió en la aplicación de entrevistas abiertas, por ser este un método que permite ahondar en la información necesaria para la investigación. Además este método abre posibilidades para establecer un mayor contacto con la gente a la que se esta entrevistando.

La estructura de la entrevista se dividió en temas principales a investigar los cuales fueron agrupados en las siguientes áreas: trabajo, libertad sindical, seguridad e higiene y discriminación.

#### ESTADOS Y TIENDAS DONDE LAS ENTREVISTAS FUERON REALIZADAS

Puebla	<i>Atlixco</i> Bodega Aurrerá	<i>Puebla</i> Las Ánimas Wal-Mart Blvd. Atlixco Wal-Mart Reforma Bodega Aurrerá CAPU Bodega Aurrerá Las Margaritas
Estado de México	Wal-Mart Las Américas Wal-Mart Arboledas Wal-Mart Pirules	
Guerrero	<i>Acapulco</i> Wal-Mart Diamante Wal Mart Puerto Márquez Wal-Mart Acapulco Bodega Aurrerá Costera Bodega Aurrerá Universidad	<i>Chilpancingo</i> Bodega Aurrerá Chilpancingo
Cuernavaca, Morelos	Wal-Mart Domingo Diez Bodega Morelos Suburbia Jiutepec Wal-Mart Jiutepec Wal-Mat Domínguez	
Morelia, Michoacán	<i>Morelia</i> Bodega Aurrerá Camelinas Wal-Mart Morelia Bodega Aurrerá Tres Puentes Bodega Aurrerá Torreón Bodega Aurrerá Periférico	
Tlaxcala	Bodega Aurrerá Santa Ana Chiautempan Tlaxcala Bodega Aurrerá	

**ESTADOS Y TIENDAS DONDE LAS ENTREVISTAS  
FUERON REALIZADAS**

Querétaro Wal-Mart Querétaro  
Aurrerá Norte -Centro  
Aurrerá Constituyentes  
Aurrerá Tintero  
Aurrerá las Américas  
Aurrerá Satélite  
Wal-Mart Plaza de Toros

Distrito Wal-Mart Pirules  
Federal Wal-Mart Alamedas  
Wal-Mart Universidad  
Wal-Mart M.A. Quevedo  
Wal-Mart Arboledas  
Suburbia Aeropuerto  
Bodega Aurrerá Cantil

Guanajuato *León*  
Wal-Mart Las Torres  
Wal-Mart J. Clouthier  
Suburbia Plaza mayor  
Sam's  
Superama Centro Max, Blvd. López  
Mateos  
Wal-Mart Torres Landa

**CUESTIONARIO DE LAS ENTREVISTAS**

Fecha:

Tienda:

Nombre Completo:

Edad: H  M  Nivel de estudios:

Dirección:

Teléfono:

E mail

Fecha en que empezaste a trabajar con la empresa:

¿Cuáles son las actividades que realizas? (Descripción)

¿Recibiste una capacitación antes de trabajar?

¿Fue suficiente?

¿Te pagaron por el tiempo que estuviste en la capacitación?

¿Firmaste un contrato al ingresar? ¿Lo conservas?

¿Cuántas horas trabaja al día? ¿De qué hora a qué hora?

¿Trabajas horas extras?

¿Te pagan las horas extras que trabajas?

¿Cuántas personas trabajan dentro de la tienda?

**SUELDO**

¿Cuánto te pagan por el trabajo que realizas?

¿Es suficiente para cubrir tus necesidades familiares?

¿Cuántas personas dependen de tu sueldo?

¿Cuentas con vacaciones pagadas?

¿En caso de no asistir a trabajar por enfermedad te pagan tu día?

¿Alguna vez te han pedido que des parte de tu dinero a la tienda?  
(donaciones o redondeo)

¿Te dieron el uniforme o tú compraste?

¿De qué manera te pagan?

Tarjeta  Cheque  Efectivo  Otros

### **LIBERTAD DE ASOCIACIÓN**

---

¿Sabe lo qué es un sindicato?

¿Sabes si pertenece a alguno?: SI  NO  NO SE

¿Cuál?

En caso de si:

¿Conoce su contrato colectivo de trabajo?

¿Conoces a tus representantes sindicales?

¿Sabes si en su talón de pago hay algún descuento de cuota sindical?

En caso de problemas en el lugar de trabajo ¿A quién acudes?

¿Durante las pláticas que ha dado la empresa se ha mencionado algo sobre el sindicato?

### **SALUD Y SEGURIDAD**

---

¿Cuánto tiempo te dan para comer?

¿Te dan suficiente tiempo para ir al baño?

¿Te dan tiempo para descansar? ¿Cuándo y de cuánto tiempo?

¿Cuentas con el equipo de protección necesario para realizar tu trabajo?

¿Te lo dieron o tuviste que pagar por él?

¿Cuáles son los accidentes y riesgos más frecuentes en tu área de trabajo?

¿Has tenido alguno?

¿Hay alguna parte del cuerpo que te duela a consecuencia del trabajo que realizas?

¿Sientes que tu estado de ánimo se ha modificado a consecuencia del trabajo que realizas?

¿Alguna vez te has lastimado o algún compañero en el lugar de trabajo?

De ser si, ¿Qué pasó?

¿Qué sucede si alguien se enferma en la tienda mientras está trabajando?

¿Le ha pasado a alguien que conozcas?

¿Qué pasó?

¿Hay enfermería o médico en tu lugar de trabajo?

De haber ido ¿Qué tipo de atención te dieron?

### **DISCRIMINACIÓN LABORAL**

---

¿Cuántas mujeres y cuántos hombres trabajan contigo?

¿Ganan lo mismo hombres y mujeres?

¿Crees que hay un trato, condiciones o mas o menos para hombres mujeres?

(Más trabajo, preferencia en los horarios, más presión)

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?

¿Te pidieron hacerte una prueba?

¿Conoces a alguien que sí?

¿Sabes si alguna trabajadora ha sido despedida por estar embarazada?

¿Sabes de algún caso de discriminación por apariencia, preferencia sexual, raza o condición económica hacia alguien dentro de la empresa?

¿Qué sucedió?

¿Alguna vez te has sentido incómoda con el trato que te dan tus compañeros supervisores y/o clientes?

¿Cuál es la parte que más te disgusta de tu trabajo? ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?

¿Qué cambiarías para que tu trabajo fuera mejor para ti?

¿Sobre qué temas le gustaría recibir capacitación?

Derechos humanos  Derechos de las mujeres

Derechos del trabajador

Comentarios adicionales:

### C. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS DEL ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

CANTIDAD DE MUJERES ENTREVISTADAS: 254

TOTAL ENTREVISTADO: 254

DOCUMENTOS REQUISITOS POR LA EMPRESA	A CUÁNTOS PIDIERON	PORCENTAJE
Acta de nacimiento	236	92.9%
Fotos	217	85.4%
Credencial de elector	188	74.0%
Solicitud de empleo	181	71.3%
Carta de recomendación	176	69.3%
CURP - Clavo Única de Registro de Población	169	66.5%
Número del IMSS	156	61.4%
Certificado médico	113	44.5%
Comprobante de estudios	98	38.6%
Comprobante de domicilio	52	20.5%
Permiso de padres/tutores	37	14.6%
Permiso del gobierno/la Secretaría del Trabajo/etc.	22	8.7%
Identificación de tutores	11	4.3%
R.F.C.	3	1.2%
Examen psicométrico	2	0.8%
Afore	2	0.8%

EDAD PROMEDIO DE LAS ENTREVISTADAS: 27 (N=238)

## D. TESTIMONIOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL ESTUDIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

En esta parte del reporte, les presentamos algunos de los testimonios que colectamos durante nuestro trabajo de campo. Partes de estos testimonios son transcripciones de las entrevistas escritas y otras partes son transcripciones de los archivos de audio que hemos colectado. Por obvias razones omitimos aquí los verdaderos nombres de los sujetos entrevistados.

• • • • •  
GUANAJUATO  
• • • • •

- MARÍA  
(45 AÑOS)  
PREPARATORIA  
TERMINADA.  
SUBURBIA PLAZA  
MAYOR
- ¿Recuerdas qué requisitos te pidieron para ingresar?  
» *Pues mis papeles, me hicieron un examen que lo pasara*
- ¿Un examen psicométrico?  
» *Sí, psicométrico y llenar todos los requisitos que me pidió la tienda que son papelería y la edad casi la pasé de panzazo pero aquí está.*
- ¿Te pidieron un certificado médico?  
» *A mí sí, por lo de la hipertensión y todo eso, yo creo que es por la edad, ¿no? También tiene que ver.*
- ¿No te preguntaron si estabas embarazada?  
» *Sí.*
- ¿Te pidieron alguna prueba?  
» *No pero, pues te digo, yo creo que para mí ya no es tan complicado como a una jovencita, verdad.*
- ¿Cuándo te preguntaron si estabas embarazada fue oral o en la solicitud o en el certificado médico?  
» *En el certificado.*

ROSA (22 AÑOS)  
PREPARATORIA  
TERMINADA.  
WAL-MART  
J. CLOUTHIER

- ¿Te preguntaron si estabas embarazada?  
» *Sí.*
- ¿En la solicitud?  
» *Sí, en la solicitud*
- ¿Te hacen alguna prueba?  
» *Después, si las hacemos.*
- ¿Cada cuánto?  
» *No, a mí no me la hicieron ahorita pero la pregunta era que si yo estaba dispuesta a hacerla cuando ellos la autorizaran y, pues que sí, verdad. Pero no me la han hecho.*

ALMA (45 AÑOS)  
PREPARATORIA  
TERMINADA.  
SUBURBIA PLAZA  
MAYOR

- ¿Te preguntaron si estabas embarazada?  
» *Sí.*
- ¿Les pidieron alguna prueba o viene en la solicitud o cómo?  
» *En el examen médico.*
- ¿Y después les hacen algún seguimiento o algo así de si están embarazadas?  
» *No.*

ANA  
PREPARATORIA  
TERMINADA.  
SAM'S

- ¿Te preguntaron si estabas embarazada cuando entraste?  
» *No, no me preguntaron eso.*
- ¿En la solicitud por escrito?  
» *Ah, bueno en la solicitud sí, en la entrevista no.*

• • • •  
GUERRERO  
• • • •

MA. DE LA LUZ  
(47 AÑOS)  
SECUNDARIA.  
WAL-MART  
COSTERA

¿Cuándo entró le preguntaron si estaba embarazada?

» **Sí.**

¿Le pidieron que se hiciera una prueba?

» **No, no porque yo ya ahora ya estoy grande pero a otras compañeras sí.**

Si les piden que se hagan una prueba. ¿Y qué les preguntan?

» **No, la verdad no le sé decir porque a mí no me tocó.**

CRISTINA  
(23 AÑOS)  
WAL-MART  
COSTERA

¿Te acuerdas qué requisitos te pidieron para entrar?

» **Acta de nacimiento, certificado de estudio, este...y llenar unas solicitudes.**

¿Credencial de elector?

» **Sí.**

¿Carta de recomendación?

» **Sí, dos cartas de recomendación**

¿Fotos?

» **Sí, una.**

¿Certificado médico?

» **Nada más, ellos tenían una solicitud si estabas enferma o embarazada.**

¿En la solicitud te preguntaban todo eso?

» **Sí.**

SONIA (34 AÑOS)  
WAL-MART  
COSTERA

¿Y tú (qué requisitos te pidieron)?

» **Solicitud elaborada y, también una foto, acta de nacimiento, nada más.**

¿Y en la solicitud también te preguntaban si estabas enferma o si estabas embarazada?

» **Sí.**

ELENA (19 AÑOS)  
PREPARATORIA.  
WAL-MART  
COSTERA

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» **Sí.**

¿Te hicieron una prueba?

» **No.**

¿Te preguntaron en la solicitud?

» **En la solicitud nada más.**

EMMA (27 AÑOS)  
SECUNDARIA.  
AURRERÁ COSTERA

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» **Si me preguntaron.**

Pero dices que no te preguntaron en la solicitud por escrito, ¿en la entrevista?

» **Sí en la entrevista.**

¿Te pidieron hacerte una prueba?

» **No.**

ANGELINA  
SECUNDARIA.  
AURRERÁ COSTERA

¿En la solicitud te preguntaron si estabas embarazada?

» **Sí.**

¿Te pidieron hacerte una prueba?

» **No, pero como saben que estoy operada, así es que no.**

GUADALUPE (39 AÑOS)  
CARRERA TÉCNICA  
COMERCIAL.  
WAL-MART  
PUERTO MÁRQUEZ

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» **Sí te preguntan.**

¿En la solicitud o así, de palabra?

» **En la solicitud y cuando la estás entregando y te hacen tu entrevista, te preguntan ¿estas embarazada? Y no o sí, según.**

LAURA ( 26 AÑOS)  
PREPARATORIA.  
WAL-MART  
PUERTO MÁRQUEZ

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» **Sí.**

¿Te pidieron hacerte una prueba?

» **No.**

SARA (34 AÑOS)  
SECUNDARIA.  
WAL-MART  
PUERTO MÁRQUEZ

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» **Sí.**

¿Te pidieron hacerte una prueba?

» **No.**

GABRIELA (20 AÑOS)  
LICENCIATURA.  
WAL-MART  
PUERTO MÁRQUEZ

¿Cómo te preguntaron? ¿Te preguntaron en la entrevista o en la solicitud?

» **En la entrevista nada más.**

¿Por escrito no?

» **También, también.**

¿Sabes si alguna trabajadora ha sido despedida por estar embarazada?

» **Creo que sí, fue una ocasión, una chica.**

¿Una chica?

» **Entró de limpieza y no tardó ni una semana porque luego le preguntaron si estaba embarazada, dijo ella que sí. Le dijeron, no puedes entonces porque puedes caerte, te puede pasar algo que no sé qué... Tonces le dijeron que realmente pues no.**

Y la corrieron.

» **Sí. Era eventual.**

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» **Sí.**

¿En la entrevista o en tu solicitud?

» **En solicitud.**

¿Te pidieron hacerte una prueba?

» **No.**



FABIOLA  
WAL-MART DIAMANTE  
ACAPULCO

Fabiola me mencionabas hace un momento acerca de la incapacidad y cómo son pagadas. ¿Podrías hablarme un poco más de eso?

» *Pues nunca te pagan los días que no asistes a trabajar por enfermedad. En dado caso tienes que justificar, te pagan lo que corresponde a la empresa y lo que corresponde al seguro, pero te pagan a partir del tercer día, si faltas uno o dos no te pagan.*

¿Cuando entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» *Sí, en la solicitud de empleo venía un apartado para ver si estabas embarazada. No era un requisito que pidieran pero si lo mencionaban.*

¿Te pidieron hacerte alguna prueba de embarazo?

» *Pues si pero no la traje, el de recursos humanos me dijo que sí podía hacerme una prueba, yo le dije que si pero no me la hice nunca.*

¿Qué pasa cuando tienes un problema? ¿Quién lo resuelve?

» *Lo que pasa es que si se resuelven los problemas pero siempre en función de la política de la empresa que es la del cliente siempre tiene la razón. Siempre y cuando tú no hagas nada para que no se pierda el cliente te dan la razón, pero si es al revés se la dan al cliente.*

SANDRA  
BODEGA AURRERÁ  
UNIVERSIDAD  
ACAPULCO.

¿Cuándo entraste a trabajar a la tienda te preguntaron si estabas embarazada?

» *Sí, en la solicitud que tenemos que llenar había un apartado que indicaba si nos pedía que mencionáramos que enfermedades eran las más comunes en nosotras y si estábamos embarazadas.*

¿Te pidieron que te hicieras una prueba de embarazo?

» *Sí.*

¿Conoces algún caso de alguna compañera tuya que le pidieran una prueba de embarazo?

» *No.*

SOCORRO  
BODEGA AURRERÁ  
UNIVERSIDAD  
ACAPULCO

Me informaste que recibes \$74 pesos diarios por el trabajo que realizas, que además con eso no te alcanza para cubrir tus gastos ¿Pero has pedido un aumento o algo que te ayude a nivelar tus ingresos?

» *Pues he pedido cambio de departamento pero aquí nunca te dan esos beneficios. El que cae bien lo cambian de trabajo, al que no se queda en el mismo hasta ver cuando lo mueven. En el año que tengo no me han promovido para un cambio pese a que lo he solicitado.*

¿Si tienes un problema en la tienda con quién acudes?

» *Primero con el Jefe de departamento y sino con el gerente, pero no nos atienden, te escuchan pero no hacen nada. Entre problemas con compañeras que han llegado a los golpes. Por ejemplo yo ya había visto que iba a haber problemas por diferencias de trabajo, le dijimos al jefe de departamento y a la subgerente pero*

*no tomaron cartas en el asunto y llegaron al extremo de los golpes dos compañeras que fueron despedidas.*

¿Alguna vez ha habido exceso de trabajo o las regañan mucho?

» *Pues más que nada es la presión, que deben estar todas las cosas en orden, que debes terminar a una hora y si no lo tienes se molestan.*

¿Cuándo entraste a trabajar te preguntaron si estabas embarazada?

» *Sí.*

•••••

## MORELOS

•••••

ANA BEATRIZ  
(20 AÑOS)  
WAL-MART  
DOMINGO DIEZ

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» *Sí.*

¿En la entrevista?

» *Sí, te preguntan “¿no vienes embarazada?” Y “no, como cree.”*

¿En la solicitud por escrito no?

» *También venía.*

¿Te pidieron hacerte una prueba?

» *En lo del certificado médico venía, venía respondido eso.*

ADRIANA (24 AÑOS)  
PREPARATORIA  
WAL-MART  
DOMINGO DIEZ

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» *Sí.*

¿En la entrevista o en tu solicitud?

» *En la entrevista, en la solicitud.*

¿Te pidieron hacerte una prueba?

» *No.*

MIRIAM (28 AÑOS)  
PREPARATORIA  
BODEGA MORELOS

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» *Sí.*

¿En la entrevista o en tu solicitud?

» *En la entrevista.*

¿Te pidieron hacerte una prueba?

» *No.*

LORENA (30 AÑOS)  
CARRERA TÉCNICA  
BODEGA MORELOS

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» *Sí.*

¿Te pidieron hacerte una prueba?

» *No.*

¿Te preguntaron en la entrevista o en tu solicitud?

» *En la entrevista y en la solicitud.*

PATRICIA (21 AÑOS)  
WAL-MART  
JIUTEPEC

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?  
» **Sí.**

¿Te preguntaron en la entrevista o en tu solicitud?  
» **En la entrevista.**

.....  
ESTADO DE MÉXICO  
.....

BELEM (34 AÑOS)  
SECUNDARIA  
WAL-MART

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?  
» **Sí.**

¿Te pidieron hacerte una prueba?  
» **No.**

BERTA (21 AÑOS)  
LICENCIATURA  
WAL-MART

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?  
» **Sí.**

¿Te pidieron hacerte una prueba?  
» **No.**

ROSITA (37 AÑOS)  
4° PREPARATORIA  
WAL-MART

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?  
» **Sí.**

¿Te pidieron hacerte una prueba?  
» **En el certificado médico.**

SARA  
COL. SANTO DOMINGO  
BODEGA AURRERÁ  
AZTECAS

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?  
» **Sí.**

¿Te pidieron hacerte una prueba?  
» **No.**

AURORA (37 AÑOS)  
BODEGA AURRERÁ  
AZTECAS

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?  
» **Sí.**

¿Te pidieron hacerte una prueba?  
» **No.**

¿Conoces a alguien que hayan despedido por estar embarazada?  
» **No, las cuidan mucho.**

CARMEN (23 AÑOS)  
BODEGA AURRERÁ  
AZTECAS

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?  
» **Sí. (Por supuesto que les preguntamos.)**

¿Te pidieron hacerte una prueba?  
» **No.**

¿Conoces a alguien que hayan despedido por estar embarazada?  
» **No, mira, y además, yo que estoy en recursos humanos, aunque estén embarazadas las solicitud procede y entran a trabajar. Obviamente lo que se les pide es para no ponerlas en un trabajo pesado, no se le ponga en riesgo a ella. Si entran al área de cajas no hay ningún problema.**

¿En qué área no podrían entrar?  
» **En algún que implique un riesgo, cargar o en algún departamento que implique ese riesgo.**

• • • •  
PUEBLA  
• • • •

MARGARITA  
(20 AÑOS)  
WAL-MART  
LAS ÁNIMAS  
PUEBLA

¿Podrías explicarme un poco más acerca de este proceso en el que les piden certificado medico para entrar a trabajar en el tienda?

» *De hecho sí te preguntan, te dicen si estas embarazada, y si tu contestas sí, aunque este no ha sido mi caso, pues es obvio que no te van a dar el trabajo, que no te van a hablar, luego por el nivel de estudios, si no tienes algo que pueda avalarte diciendo lo que estudiaste no te dan el trabajo. Hay gente que tiene más conocimiento que un licenciado y nunca fue a la escuela, nunca acabo la carrera. Existen personas que por la necesidad se ponen a estudiar solas, por que no tienen la capacidad económica para hacerlo*

¿Pero tú conoces de alguna compañera que haya sido despedida por estar embarazada?

» *No la verdad no, simplemente he sido que te piden el certificado de si estas embarazada pero que las corran no me ha tocado.*

LUCRECIA  
WAL-MART  
LAS ÁNIMAS  
PUEBLA

¿Cuando entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» *Sí.*

¿Me puedes explicar más sobre este proceso?

» *En la solicitud de empleo que nos dan interna hay un área que nos pide que pongamos si estamos embarazadas, en caso de estar embarazada no das una*

*pausa, yo que sepa no han contratado a nadie que este embarazada.*

¿Te pidieron hacerte una prueba de embarazo?

» *No.*

¿Conoces alguna compañera tuya que le hayan pedido hacerse una prueba?

» *La verdad no sé.*

¿Sabes si alguna compañera tuya ha sido despedida por estar embarazada?

» *No. Pero por ejemplo, yo trabajo de cajera y en esa área es muy complicado, en caso de estar embarazada, existía una compañera que estaba embarazada y le costaba mucho trabajo cargar todas las cajas de leche, el alimento de los animales, hay artículos pesados que tenemos que cargar, entonces, a ella le costaba mucho trabajo desempeñar la función, por eso la discriminaban diciéndole que "mejor vete a cobrar al subterráneo", donde por cierto hay mucho frío y todo eso ella lo resentía. Por eso dejo pasar la incapacidad y ya no regreso a trabajar.*

JUANA  
WAL-MART  
LAS ÁNIMAS  
PUEBLA

¿Cuando usted entró a Wal-Mart le preguntaron si estaba embarazada?

» *Sí.*

¿Le pidieron algún tipo de prueba para corroborar que no estaba embarazada?

» *La verdad no. Pero yo se que ahora a todas las chicas que entran la empresa les piden prueba de embarazo.*

CAROLINA  
WAL-MART  
LAS ÁNIMAS  
PUEBLA

Carolina me hablabas algo importante sobre tus horas extras ¿Te pagan horas extras?

» *Sí pero siempre me tengo que pelear mucho con el de recursos humanos, si hay peros pero siempre las pagan. Aunque como yo trabajo de cajera a veces hay pérdidas. Una vez fueron por mil pesos y yo tuve que cubrir todo ese dinero.*

¿Y eso es te pasa muy seguido que existan perdidas?

» *Pues ahora ya no, eso era cuando entre.*

¿Alguna vez te has lastimado en el trabajo que realizas?

» *Sí, la espalda.*

¿Y qué pasó?

» *Pues me dieron una faja, no me dieron incapacidad ni me atendieron de otra forma.*

¿Te preguntaron si estabas embarazada?

» *Sí. En el cuestionario que te dan para entrar ahí te preguntan si estas embarazada.*

¿Te pidieron que te hicieras una prueba de embarazo, o alguna compañera tuya se la pidieron o la despidieron por estar embarazada?

» *No.*

¿Crees que existe un trato diferente para los hombres?

» *Sí, por que se llevan mejor con el jefe. Por ejemplo tenemos una evaluación por desempeño, es una prueba que se aplica cada seis meses para que puedas subir de nivel y percibir más dinero, pero yo llevo cuatro años y jamás me la han aplicado. Me dicen que no desempeño muy bien mi trabajo para poder obtenerla, pero de hecho somos treinta cajeras y a ninguna no la han*

*aplicado. La que más tiempo lleva realizando su trabajo ha estado en la empresa por siete años, y la que menos tiempo lleva es un año. Creen que somos mensas.*

PETRA  
WAL-MART  
REFORMA  
PUEBLA

¿Cuándo entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» *Sí, cuando entre a las empresas no me lo preguntaron pero en la solicitud decía si estaba embarazada.*

¿Te pidieron hacerte una prueba de embarazo?

» *No.*

¿Conoces a alguna compañera tuya que le hayan pedido una prueba de embarazo o que la hayan despedido por estar embarazada?

» *No, inclusive adentro hay tres muchachas embarazadas y varias que siguen trabajando.*

.....  
MICHOACÁN  
.....

TESTIMONIO DE  
LA ASISTENTE  
WAL-MART  
TORREÓN  
MORELIA

¿Cambiarías algo de tu trabajo?

» *No, Wal-Mart es una empresa que promueve mucho el asenso de los trabajadores, si tu trabajas te hacienden, te ponen una prueba y te hacienden. Esta empresa es muy humanitaria, si trabajas accedes a mejores condiciones, son muy humanitarios, pueden trabajar personas desde 18 años que es la edad reglamentaria, hasta los embajadores que es gente de edad adulta que se siente útil.*

CECILIA  
BODEGA AURRERÁ  
TRES PUENTES  
MORELIA

¿Entonces tú crees que Wal-Mart fomenta el acceso a oportunidades para que las personas se puedan integrar a la sociedad con un salario y un empleo digno?

» ***Pues la verdad sí. Mira yo soy una profesionista y creo que una de las cosas que tendría que cambiar, no quiero escucharme así como que discrimino a alguien, pero sería la cultura de la gente, aquí hay gente que no tiene mucha cultura y eso se vuelve un problema con el trato. Yo estoy muy bien, soy bióloga y estoy haciendo mi tesis y estoy trabajando y me dan muchas oportunidades, llevo cuatro años y todo me ha salido bien, pero por que siempre he querido superarme.***

Bueno, pues muchas gracias, te agradezco mucho tu testimonio, será de gran ayuda para nosotros.

¿Me podrías decir que pasó cuando entraste a trabajar?

» ***Los jefes me pidieron todos los requisitos necesarios, acta de nacimiento, certificado de estudios y una prueba de embarazo.***

¿La prueba de embarazo la piden como un requisito, en un cuestionario o cómo?

» ***Sí como requisito, en un cuestionario me preguntaron si estaba embarazada.***

¿Y también te pidieron una prueba de embarazo?

» ***Sí.***

¿Me puedes explicar un poco más de eso?

» ***Ahí mismo te lo piden, el de recursos humanos me dijo que si estaba dispuesta a hacerme una prueba de embarazo o cualquier estudio. Yo le dije que sí pero no***

LUPITA  
BODEGA AURRERÁ  
TORREÓN  
MORELIA

***me la hice, hasta el momento no me han dicho nada por no hacérmela.***

¿Sabes si a alguna compañera tuya le pidieron una prueba de embarazo?

» ***No.***

¿Sabes si alguna compañera tuya ha sido despedida por estar embarazada?

» ***No, casi todas las mujeres que entran se embarazan aquí y la verdad las tratan muy bien.***

¿Cuando entraste te preguntaron si estabas embarazada?

» ***Sí.***

¿Cómo fue?

» ***Nos pidieron una carta de no embarazo.***

¿Te pidieron que te hicieras una prueba?

» ***Sí, pues tenemos que traer un certificado medico donde diga que no estamos embarazadas.***

¿Y si te rehúsan a dar la carta que pasa?

» ***Pues quien sabe por que si lo hice.***

¿Conoces alguna compañera que se rehusó a hacerlo?

» ***Sí, una compañera que estaba embarazada se rehusó a hacerlo y a los tres meses se alivio, le dieron su incapacidad sin derecho de pago.***

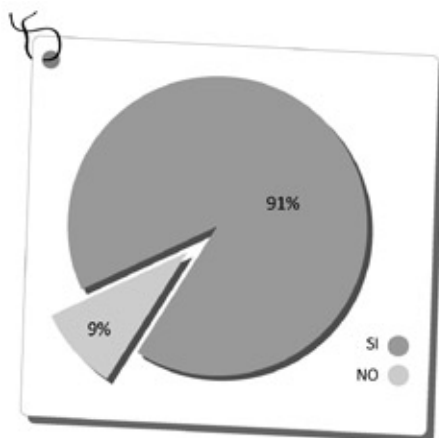
¿Sabes si alguna compañera tuya ha sido despedida por estar embarazada?

» ***No la verdad que no.***

Bueno muchas gracias te agradezco tu testimonio.

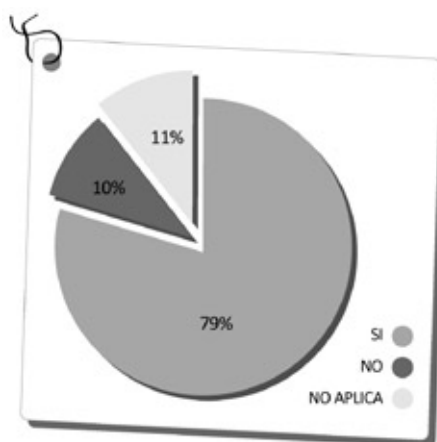
## E. GRÁFICAS DEL ESTUDIO

### 1. ¿RECIBISTE UNA CAPACITACIÓN ANTES DE TRABAJAR?



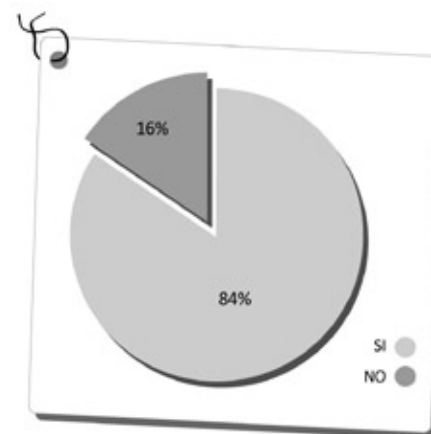
Sí	226
No	22
No había respuesta	6
Total con respuesta	248
TOTAL	254

### 2. ¿TE PAGARON POR EL TIEMPO QUE ESTUVISTE EN LA CAPACITACIÓN?



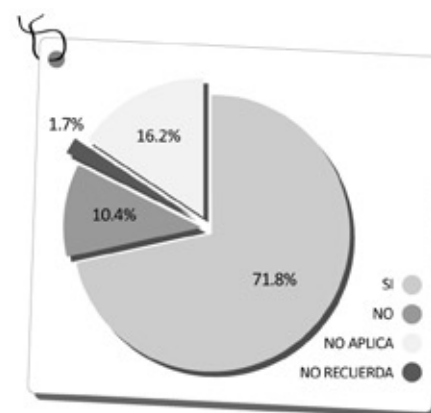
Sí	190
No	23
No aplica	26
No había respuesta	15
Total con respuesta	239
Total	254

### 3. ¿FIRMASTE UN CONTRATO AL INGRESAR?



Sí	206
No	39
No había respuesta	9
Total con respuesta	245
Total	254

### 4. ¿CONSERVAS UNA COPIA DE TU CONTRATO DE TRABAJO?

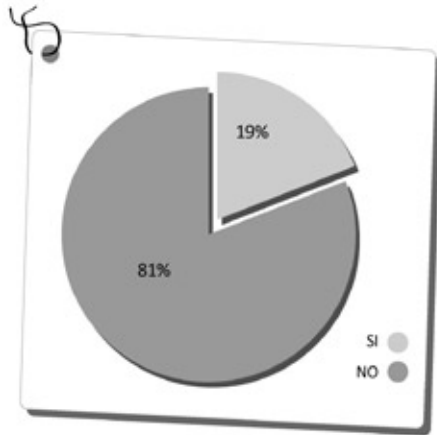


Sí	173
No	25
No Recuerda	4
No Aplica	39
No había respuesta	13
Total con respuesta	241
Total	254

5. ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJAS AL DÍA?

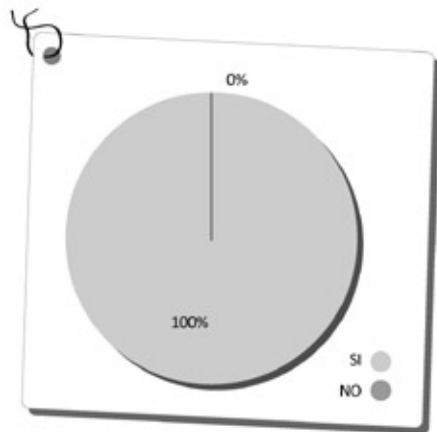
Promedio: 7.97 (n=250)

6. ¿SIEMPRE TIENES EL MISMO HORARIO?



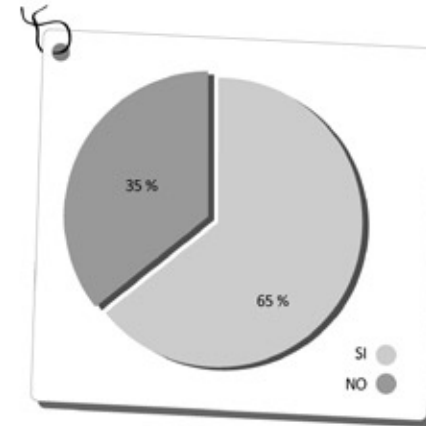
SI	13
No	54
No había respuesta	1
Total con respuesta	67
Total	68

7. ¿ALGUNA VEZ HAS TRABAJADO EN DOMINGO Y OTROS DÍAS DE DESCANSO?



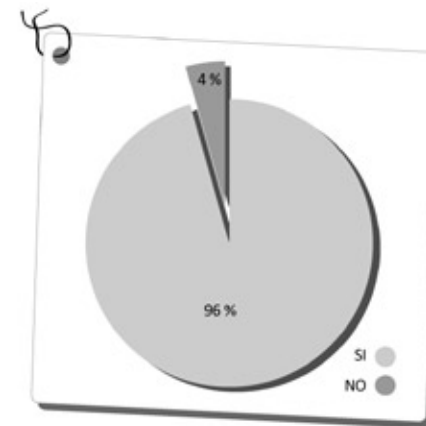
SI	68
No	0
No había respuesta	0
Total con respuesta	68
Total	68

8. ¿ALGUNA VEZ HAS TRABAJADO DESPUÉS DE LAS 10 DE LA NOCHE?



SI	140
No	76
No había respuesta	38
Total con respuesta	216
Total	254

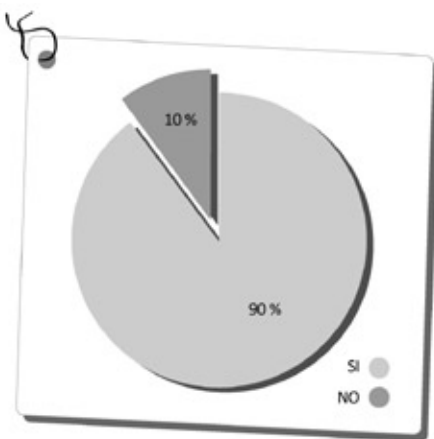
9. ¿TE DICEN TUS HORARIOS PARA TRABAJAR CON ANTICIPACIÓN?



SI	64
No	3
No había respuesta	1
Total con respuesta	67
Total	68

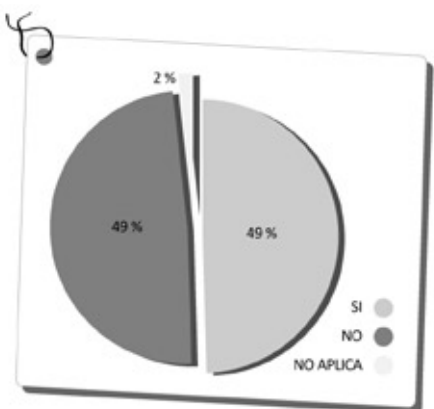


10. ¿LA TIENDA TIENE UNA COPIA DE TUS HORARIOS?



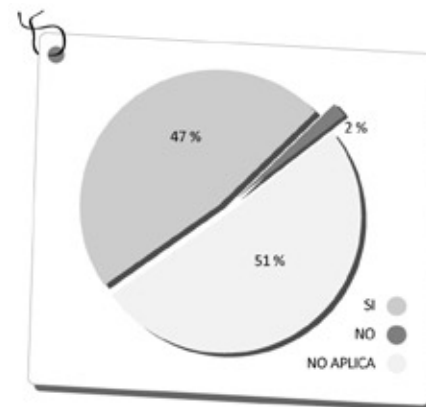
SI	60
No	7
No había respuesta	1
Total con respuesta	67
Total	68

11. ¿TRABAJAS HORAS EXTRAS?



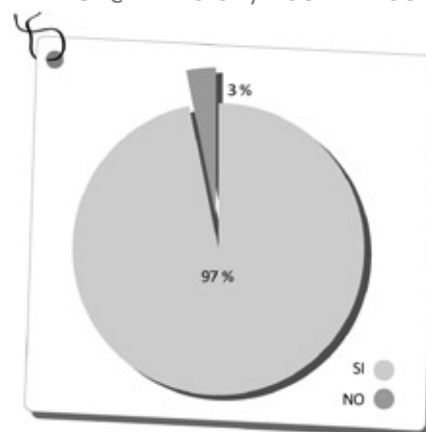
SI	117
No	116
No Aplica	4
No había respuesta	17
Total con respuesta	237
Total	254

12. ¿TE PAGAN LAS HORAS EXTRAS QUE TRABAJAS?



SI	112
No	4
No Aplica	120
No había respuesta	18
Total con respuesta	236
Total	254

13. ¿TIENES UN/A SUPERVISOR/A?



SI	58
No	2
No había respuesta	8
Total con respuesta	60
Total	68

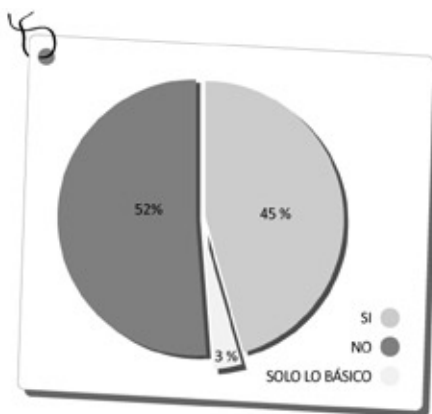
14. ¿CUÁNTAS PERSONAS TRABAJAN DENTRO DE LA EMPRESA?

Promedio: 268 (n=64)

15. ¿CUÁNTO TE PAGAN POR EL TRABAJO QUE REALIZAS?

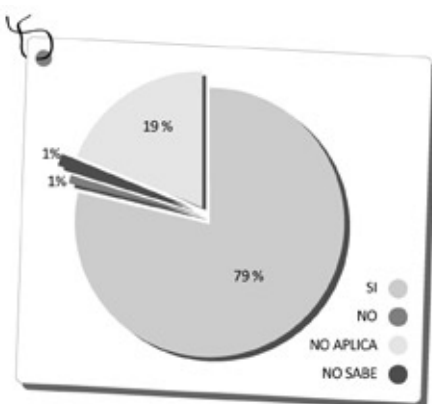
Promedio: 3,014 pesos mensuales (n=170)

16. ¿ES SUFICIENTE PARA CUBRIR TUS NECESIDADES FAMILIARES?



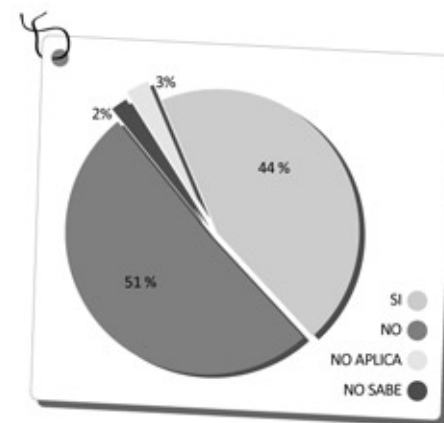
SI	75
Sólo lo básico	5
No	85
No había respuesta	21
Total con respuesta	165
Total	186

17. ¿CUENTAS CON VACACIONES PAGADAS?



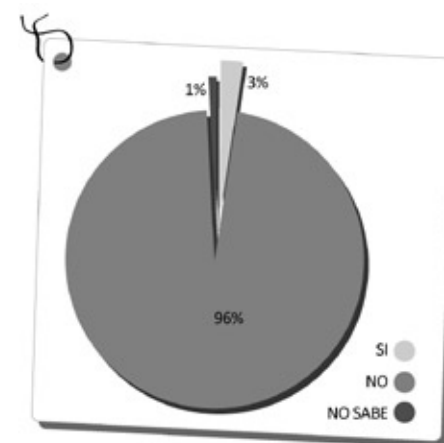
SI	139
No	2
No Sabe	2
No Aplica	34
No había respuesta	9
Total con respuesta	177
Total	186

18. ¿EN CASO DE NO ASISTIR A TRABAJAR POR ENFERMEDAD TE PAGAN TU DÍA?



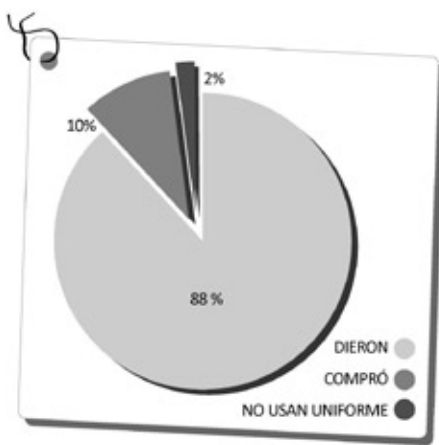
SI	71
No	82
No Sabe	3
No Aplica	4
No había respuesta	26
Total con respuesta	160
Total	186

19. ¿ALGUNA VEZ TE HAN PEDIDO QUE DES PARTE DE TU DINERO A LA TIENDA?



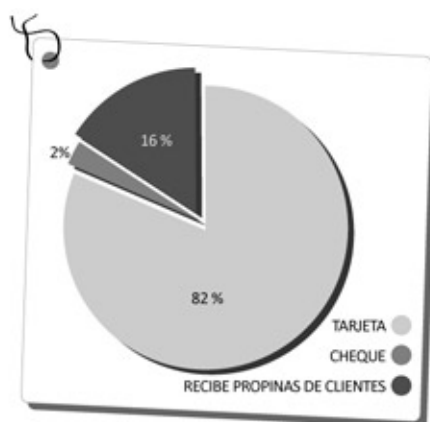
SI	6
No	223
No Sabe	2
No había respuesta	23
Total con respuesta	231
Total	254

20. ¿TE DIERON EL UNIFORME O TÚ LO COMPRASTE?



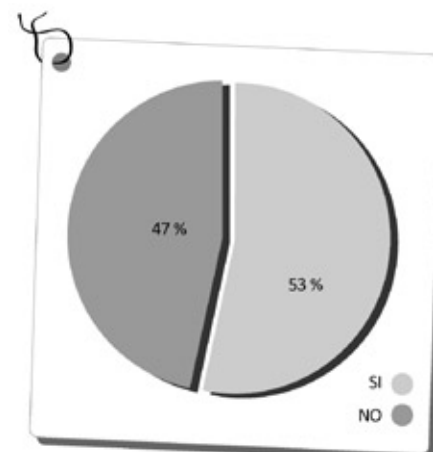
Lo compró	24
Se lo dieron	217
No usa uniforme	5
No había respuesta	8
Total con respuesta	246
Total	254

21. ¿DE QUÉ MANERA TE PAGAN?



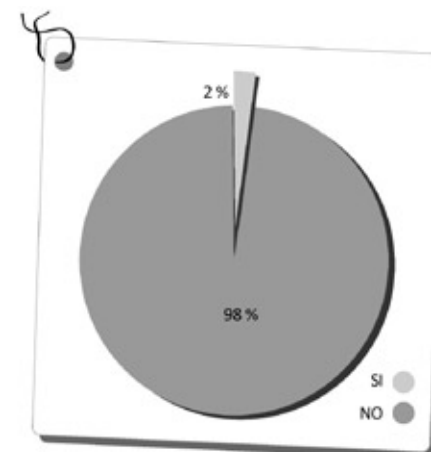
Con Tarjeta	136
Con Cheque	4
Recibe Propinas de clientes	27
No había respuesta	87
Total con respuesta	167
Total	254

22. ¿SABE LO QUÉ ES UN SINDICATO?



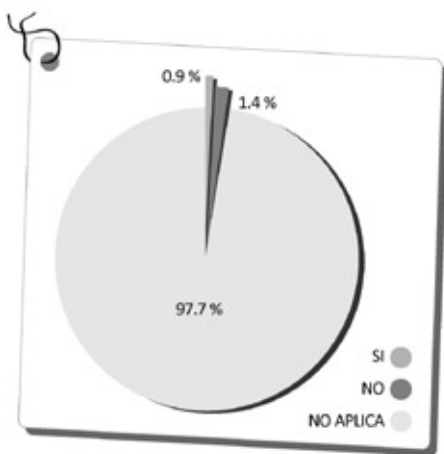
SI	79
No	69
No había respuesta	106
Total con respuesta	148
Total	254

23. ¿SABES SI PERTENECE A ALGÚN SINDICATO?



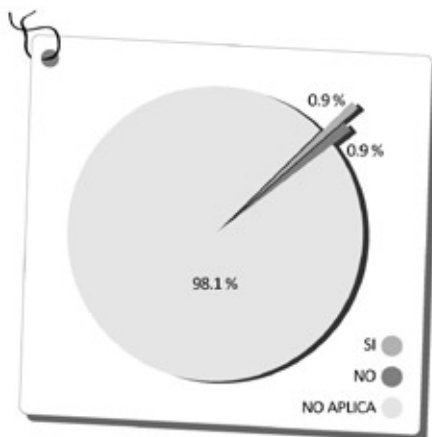
SI	5
No	212
No había respuesta	37
Total con respuesta	217
Total	254

24. ¿CONOCE SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?



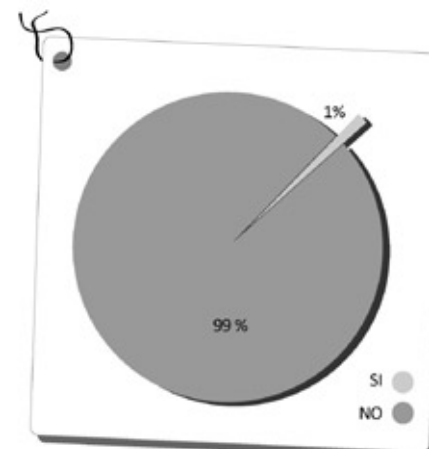
SI	2
No	3
No aplica	212
No había respuesta	37
Total con respuesta	5
Total	254

25. ¿CONOCES A TUS REPRESENTANTES SINDICALES?



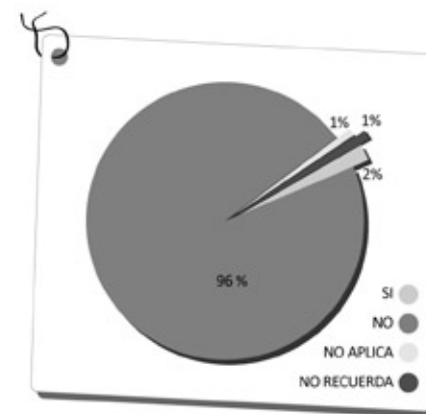
SI	2
No	2
No aplica	212
No había respuesta	38
Total con respuesta	4
Total	254

26. ¿SABES SI EN SU TALÓN DE PAGO HAY ALGÚN DESCUENTO DE CUOTA SINDICAL?



SI	1
No	97
No había respuesta	156
Total con respuesta	98
Total	254

27. ¿DURANTE LAS PLÁTICAS QUE HA DADO LA EMPRESA SE HA MENCIONADO ALGO SOBRE EL SINDICATO?

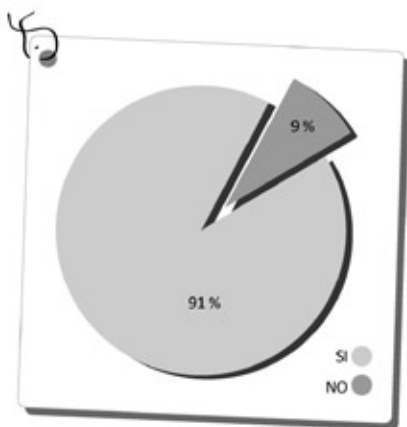


SI	2
No	96
No aplica	1
No recuerda	1
No había respuesta	86
Total con respuesta	100
Total	186

28. ¿CUÁNTO TIEMPO TE DAN PARA COMER?

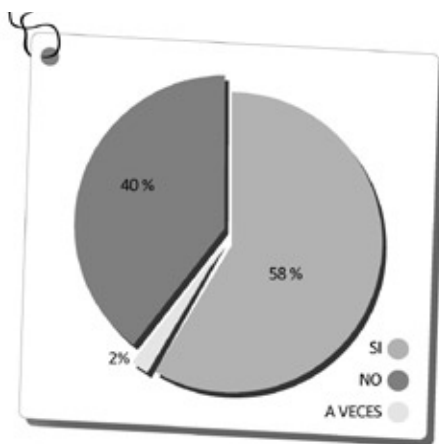
Promedio: 56 minutos (n=251)

29. ¿TE DAN SUFICIENTE TIEMPO PARA IR AL BAÑO?



SI	226
No	21
No había respuesta	7
Total con respuesta	247
Total	254

30. ¿TE DAN TIEMPO PARA DESCANSAR?



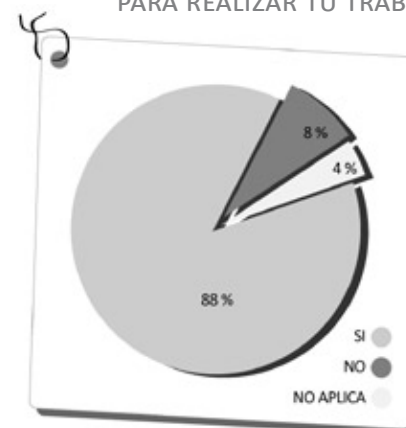
SI	141
A veces	4
No	96
No había respuesta	13
Total con respuesta	241
Total	254

31. ¿...DE CUÁNTO TIEMPO?

Promedio: 11 minutos (n=106)

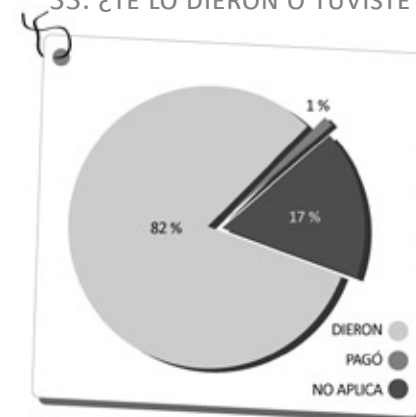
Cantidad de entrevistadas que no reciben ningún descanso: 45 (n=106)

32. ¿CUENTAS CON EL EQUIPO DE PROTECCIÓN NECESARIO PARA REALIZAR TU TRABAJO?



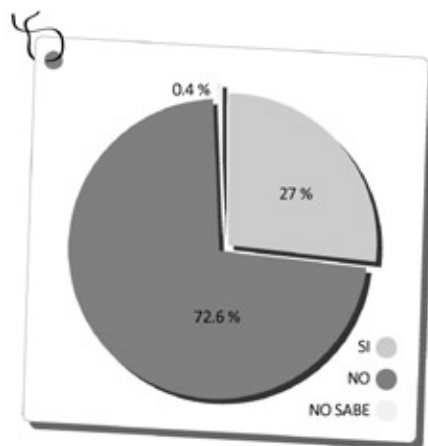
SI	104
No	10
No aplica	5
No había respuesta	67
Total con respuesta	119
Total	186

33. ¿TE LO DIERON O TUVISTE QUE COMPRARLO?



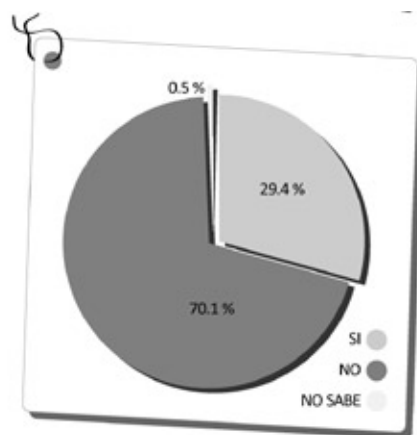
Se lo dieron	96
Lo compró	1
No aplica	20
No había respuesta	69
Total con respuesta	117
Total	186

34. ¿ALGUNA VEZ TE HAS LASTIMADO O ALGÚN COMPAÑERO EN EL LUGAR DE TRABAJO?



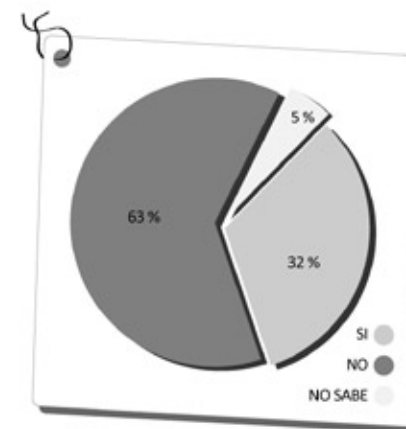
SI	61
No	164
No sabe	1
No había respuesta	28
Total con respuesta	226
Total	254

35. ¿LE HA PASADO A ALGUIEN QUE CONOZCAS?  
(QUE SE ENCUENTRA ENFERMA MIENTRAS ESTÁ TRABAJANDO)



SI	58
No	138
No sabe	1
No había respuesta	57
Total con respuesta	197
Total	254

36. ¿HAY ENFERMERÍA O MÉDICO EN TU LUGAR DE TRABAJO?

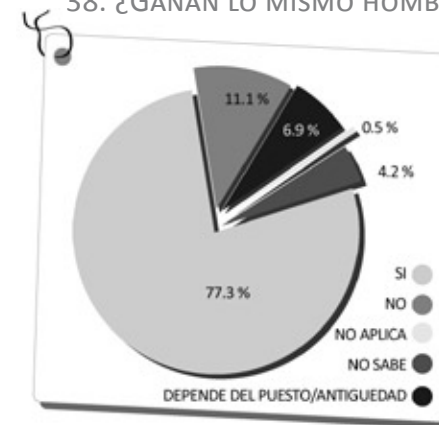


SI	76
No	146
No sabe	12
No había respuesta	20
Total con respuesta	234
Total	254

37. ¿CUÁNTAS MUJERES Y CUÁNTOS HOMBRES TRABAJAN CONTIGO?

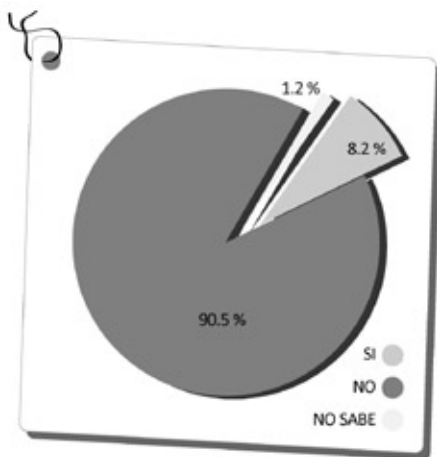
Mujeres, promedio: 14 (n=161)  
Hombres, promedio: 6 (n=146)

38. ¿GANAN LO MISMO HOMBRES Y MUJERES?



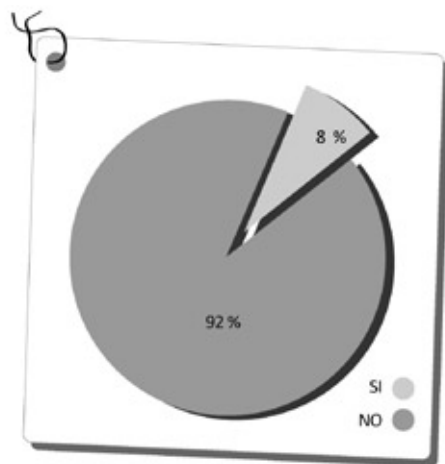
SI	167
No	24
Depende del puesto/ antigüedad, etc.	15
No aplica	1
No sabe	9
No había respuesta	38
Total con respuesta	216
Total	254

39. ¿CREES QUE HAY UN TRATO DIFERENTE A HOMBRES Y MUJERES?



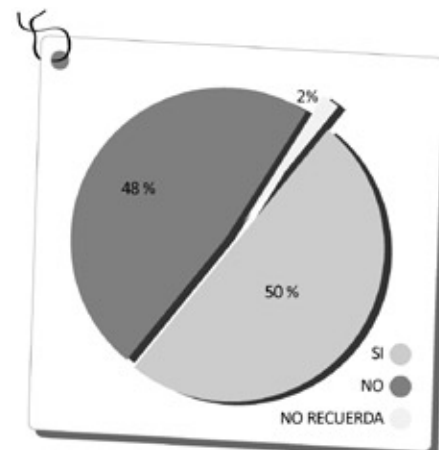
SI	20
No	220
No sabe	3
No había respuesta	11
Total con respuesta	243
Total	254

40. ¿POR PARTE DE LOS Y LAS SUPERVISORAS?



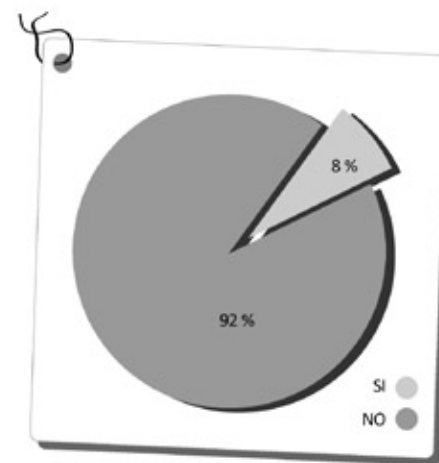
SI	18
No	209
No sabe	0
No había respuesta	27
Total con respuesta	227
Total	254

41. ¿CUANDO ENTRASTE TE PREGUNTARON SI ESTABAS EMBARAZADA?



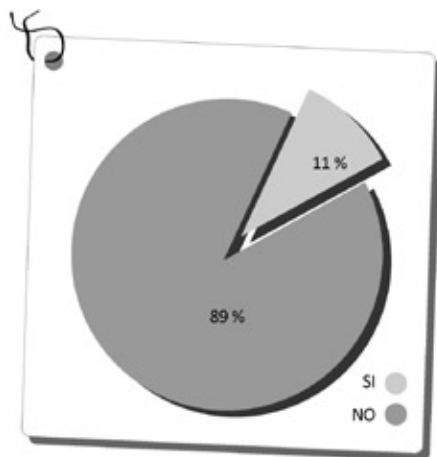
SI	126
No	122
No recuerda	4
No había respuesta	2
Total con respuesta	252
Total	254

42. ¿TE PIDIERON HACERTE UNA PRUEBA?



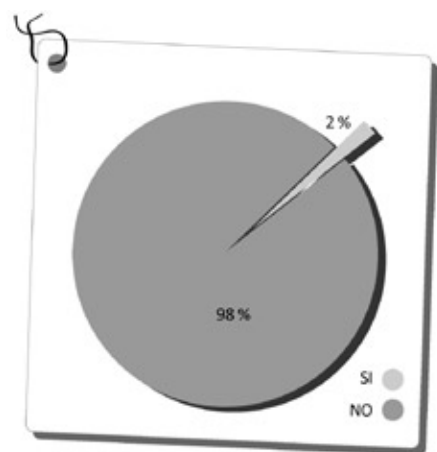
SI	19
No	229
No había respuesta	6
Total con respuesta	248
Total	254

43. ¿CONOCES A ALGUIEN QUE SI?



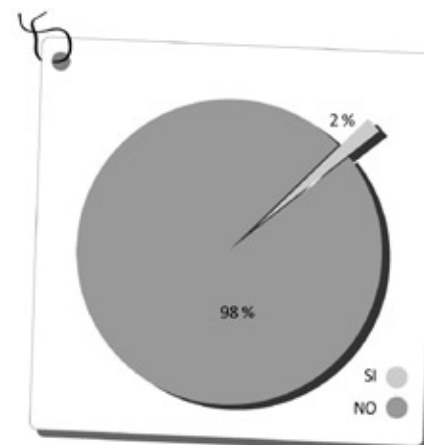
SI	25
No	212
No había respuesta	17
Total con respuesta	237
Total	254

44. ¿SABES SI ALGUNA TRABAJADORA HA SIDO DESPEDIDA POR ESTAR EMBARAZADA?



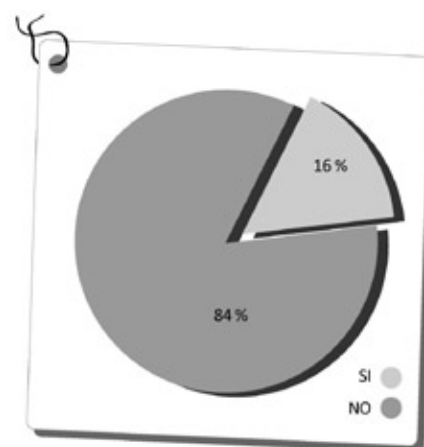
SI	4
No	243
No había respuesta	7
Total con respuesta	247
Total	254

45. ¿SABES DE ALGÚN CASO DE DISCRIMINACIÓN HACIA ALGUIEN DENTRO DE LA EMPRESA?



SI	4
No	169
No había respuesta	13
Total con respuesta	173
Total	186

46. ¿ALGUNA VEZ TE HAS SENTIDO INCÓMODA CON EL TRATO QUE TE DAN TUS COMPAÑEROS Y/O SUPERVISORES DE TRABAJO?



SI	39
No	203
No había respuesta	12
Total con respuesta	242
Total	254



Proyecto de Derechos Económicos,  
Sociales y Culturales A.C.

LO BARATO SALE CARO:  
Violaciones a los derechos humanos  
laborales en Wal-Mart México





**Proyecto de Derechos Económicos,  
Sociales y Culturales A.C. (ProDESC)**

Zamora 169 despacho B2, Colonia Condesa

Ciudad de México, México C.P. 06140

Teléfono: 52 (55) 5212 2230

Tel/Fax: 52 (55) 5212 2229

[www.prodasc.org.mx](http://www.prodasc.org.mx)