



Transnacionales de la electrónica y derechos laborales en México



Segundo informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica de México
Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)
Octubre 2007

El Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)

CEREAL es un proyecto de Fomento Cultural y Educativo A.C., obra apostólica de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús dedicada desde hace 35 años a la educación y organización de los sectores populares de México.

CEREAL otorga asesoría legal, educación en derechos humanos laborales y soporte organizativo a grupos de trabajadores; realiza investigaciones sobre condiciones laborales en diversos sectores productivos del país e impulsa campañas públicas sobre la situación de los trabajadores.

CONTENIDO

| | |
|-----------|---|
| 4 | Introducción |
| 5 | Capítulo 1. La industria electrónica durante 2006-07 |
| 15 | Capítulo 2. Condiciones laborales en la industria electrónica de México |
| 16 | 2.1 El Outsourcing y la violación a los derechos laborales |
| 20 | 2.2 Discriminación |
| 27 | 2.3 La constante inestabilidad laboral |
| 33 | 2.4 Inseguridad: accidentes y enfermedades laborales |
| 49 | 2.5 Exposición a tóxicos y enfermedades laborales |
| 56 | 2.6 Acoso sexual |
| 58 | 2.7 Deducciones excesivas de salario |
| 59 | 2.8 Tratos indignos y sobrecargas de trabajo |
| 63 | 2.9 La falta de libertad sindical |
| 73 | Capítulo 3. Balance general |
| 77 | Capítulo 4. Un año después: la colaboración entre la Canieti y el Cereal |
| 83 | Recomendaciones |
| 84 | Anexo |

Introducción

Este es el segundo informe que el Cereal publica sobre condiciones laborales en la industria electrónica de México. Al ser el segundo, su carácter ha cambiado un poco. Ahora, además de dar cuenta del estado en que se encuentran los derechos de los trabajadores de este sector, también se les compara con el estado en que se encontraban un año atrás. Adicionalmente, este informe surge en un contexto de dialogo entre el Cereal y las empresas, las cuales han prometido resolver los problemas señalados anteriormente por el Cereal. Por lo tanto, este informe también evalúa a las empresas en sus intentos por mejorar las condiciones laborales en sus fábricas. El resultado de esos intentos, como se verá a continuación, está lejos de ser satisfactorio. Además, este informe también surge cuando los trabajadores de la industria electrónica mexicana realizan esfuerzos iniciales por organizarse, lo cual constituye un importante avance tanto para el Cereal, que debe comenzar a ceder su lugar a los trabajadores, como para las empresas, que deben aprender a negociar con ellos. Durante este año de investigaciones (junio de 2006- junio de 2007) el Cereal atendió a casi 2,000 trabajadores. De ese total eligió 237 casos para docu-

mentarlos y de entre ellos, seleccionó 74 para publicarlos. Esos son los casos que aparecen en este informe. Todos los casos fueron entregados a las empresas para su estudio y la mayoría de ellas respondió por escrito. Sus respuestas aparecen junto a la descripción de cada caso. El Cereal también se reunió en múltiples ocasiones con los representantes de las empresas para discutir directamente cada situación. El resultado de todo ese ir y venir ha sido una investigación que incluye los puntos de vista de las diferentes partes involucradas. Sin embargo, el Cereal no ha tomado el papel de árbitro imparcial en este dialogo, por el contrario, ha actuado con la firme idea de que los abusos cometidos son graves y que las quejas de los trabajadores deben ser escuchadas. Por eso, el Cereal ha dado la voz principal de este informe a los trabajadores. Esperamos que ellos sean los principales beneficiarios porque este documento, además de ser un informe, es también un material educativo que será distribuido entre otros trabajadores, los cuales seguramente se verán reflejados en las historias de sus compañeros y aprenderán de sus experiencias. El Cereal también agradece a las empresas por sus respuestas.

Capítulo 1

La industria electrónica durante 2006-07

El contexto mundial

Durante las últimas tres décadas la industria electrónica ha sido el sector económico más dinámico del mundo. Su participación en el comercio entre países ha llegado a superar con mucho a la de sectores tan importantes como el automotriz o el químico (ver cuadro 1). Además de representar una porción significativa de la economía mundial, la industria electrónica sostiene un ritmo de crecimiento muy superior al del promedio general. Entre 1995 y 2005 las ventas mundiales de equipos electrónicos crecieron a una tasa promedio anual de 4,8%, mientras que el PIB industrial mundial lo hizo a una tasa de 2,2% (ver gráfica 1).

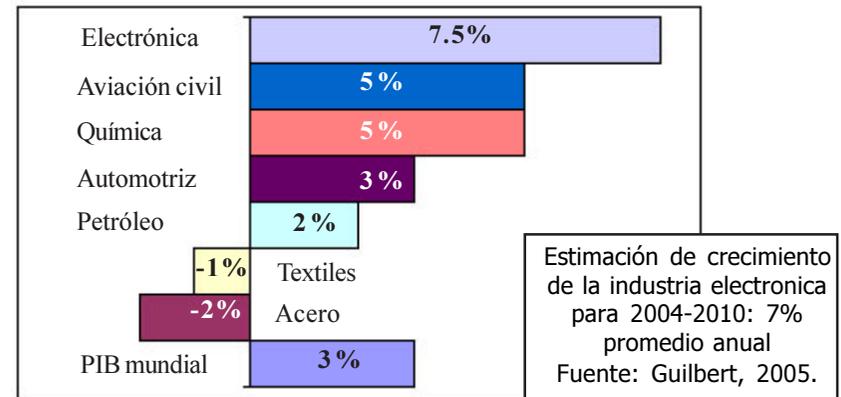
Cuadro 1

Composición del Intercambio Comercial Mundial (Año 2005)

| Sector | Participación sobre el total del comercio mundial |
|--|---|
| Aparatos eléctricos y electrónicos | 16.5% |
| Maquinaria y equipo | 14.0% |
| Combustibles minerales y sus destilados | 11.7% |
| Vehículos terrestres y accesorios | 9.8% |
| Productos de la industria química y farmacéutica | 9.0% |
| Alimentos y bebidas | 7.1% |
| Hierro, acero y sus manufacturas | 5.0% |
| Productos textiles | 3.6% |
| Materias plásticas y sus manufacturas | 3.4% |
| Materiales no ferrosos y sus manufacturas | 2.7% |
| Resto | 17.2% |
| Total | 100% |

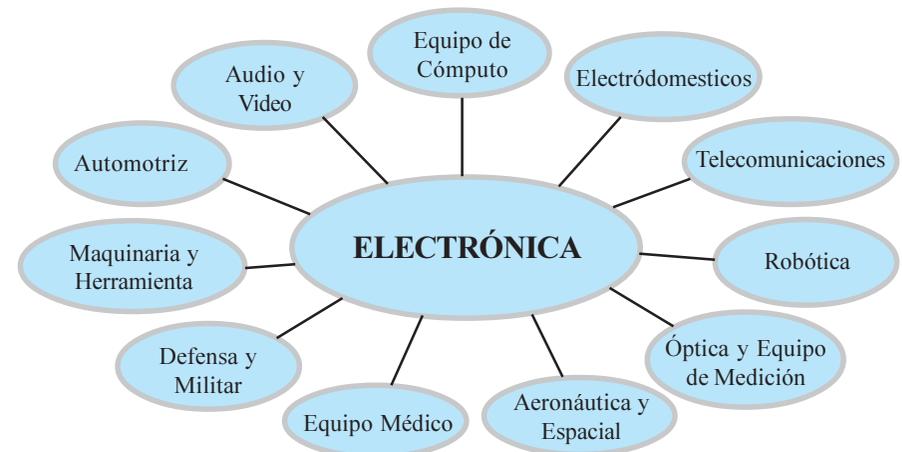
Fuente:
Organización de las Naciones Unidas

Grafica 1
Crecimiento promedio anual en la producción, 1978-2004



Existen muchísimas ramas distintas de la industria electrónica. Tan sólo HP, por citar un ejemplo, vende más de 10,000 productos diferentes en el campo de la electrónica y la computación. Sin embargo la parte más conocida de esta industria es la llamada "electrónica de consumo", es decir, la que produce celulares, televisores, computadoras, reproductores de dvd, ipods, consolas de videojuegos, etc. Hoy en día, muchas marcas de consumo han llegado a convertirse en nombres muy familiares.

Principales segmentos de la industria electrónica



En la actualidad los principales fabricantes de computadoras en el mundo son DELL, HP, IBM, Fujitsu, Siemens, Toshiba, NEC, Apple, Lenovo y Gateway. En la producción de televisores las empresas líderes son Sharp, Sony, Samsung, Philips y Panasonic. En teléfonos celulares Nokia encabeza la lista seguido por Motorota, Cisco, Ericsson y NEC.

| Las grandes marcas de la electronica de consumo | | | |
|---|----------------|---------------------|-----------------|
| Cómputo | TV | Teléfonos Celulares | |
| DELL | Toshiba | Sharp | Nokia |
| HP | NEC | Sony | Motorola |
| IBM | Apple | Samsung | Cisco |
| Fujitsu | Lenovo | Philips | Ericsson |
| Siemens | Gateway | Panasonic | NEC |

Reestructuración de la industria electrónica

A partir de la década de los 80's la industria electrónica mundial comenzó a instalarse en países del tercer mundo buscando comprar mano de obra más barata, lo que propició una serie de cambios estructurales que dieron origen a la desintegración y dispersión geográfica de sus procesos de producción. Hoy en día los productos de muchas marcas reconocidas son fabricados por empresas externas que son contratadas para tal fin. A estas empresas se le conoce como Proveedores de Servicios de Manufactura Electrónica (EMS) y están diseminadas por todo el mundo.

Actualmente incluso el diseño de nuevos productos puede ser contratado. A las empresas que venden el diseño y fabricación de nuevos productos se les conoce como Manufactureras de Diseño Original (ODM). Estas empresas han crecido mucho en los últimos años y son literalmente empresas "todo en uno", porque son capaces de producir un equipo desde su concepción hasta el empaquetado final. Estas empresas también están diseminadas por el mundo y es común que dividan la producción de un equipo entre varias de sus fábricas.

Los principales Proveedores de Manufactura Electrónica EMS)

Ganancias en 2006 (MDD)

| Puesto | Empresa | Ganancias |
|--------|----------------------------|-----------|
| 1 | Foxconn | \$39,253 |
| 2 | Flextronics: | \$17,773 |
| 3 | Solectron: | \$11,103 |
| 4 | Jabil Circuit | \$11,087 |
| 5 | Sanmina SCI | \$10,872 |
| 6 | Celestica. | \$8,811 |
| 7 | Elcoteq | \$5,139 |
| 8 | Benchmark | \$2,907 |
| 9 | Venture | \$1,971 |
| 10 | Universal Scientific (USI) | \$1,676 |
| | Top 10 Total | \$110,592 |

Los principales Manufactureras de Diseño Original (ODM)

Ganancias en 2006 (MDD)

| Puesto | Empresa | Ganancias |
|--------|---------------------|-----------|
| 1 | Asustek | \$17,348 |
| 2 | Quanta Computer | \$14,170 |
| 3 | Compal Electronics | \$9,410 |
| 4 | TPV Technology | \$7,238 |
| 5 | Inventec | \$7,167 |
| 6 | Wistron | \$6,603 |
| 7 | Lite On Technology | \$5,048 |
| 8 | Inventec Appliance | \$3,389 |
| 9 | High Tech Computer | \$3,295 |
| 10 | Mitac International | \$2,540 |
| | Top 10 ODM Total | \$76,208 |

Existen así empresas de marca muy importantes que no poseen fábricas propias, sólo oficinas (fables, como se les llama). Por esta razón, muchas personas desconocen que los equipos electrónicos que adquieren en una tienda departamental o en un negocio especializado han sido fabricados en un país del tercer mundo y muy probablemente por una empresa poco conocida. Estas compañías tienen una influencia enorme sobre las vidas diarias de los trabajadores de la electrónica en todo el mundo, pero en contraste con las empresas de marca, no tienen presencia alguna entre los consumidores.

La cadena de suministro

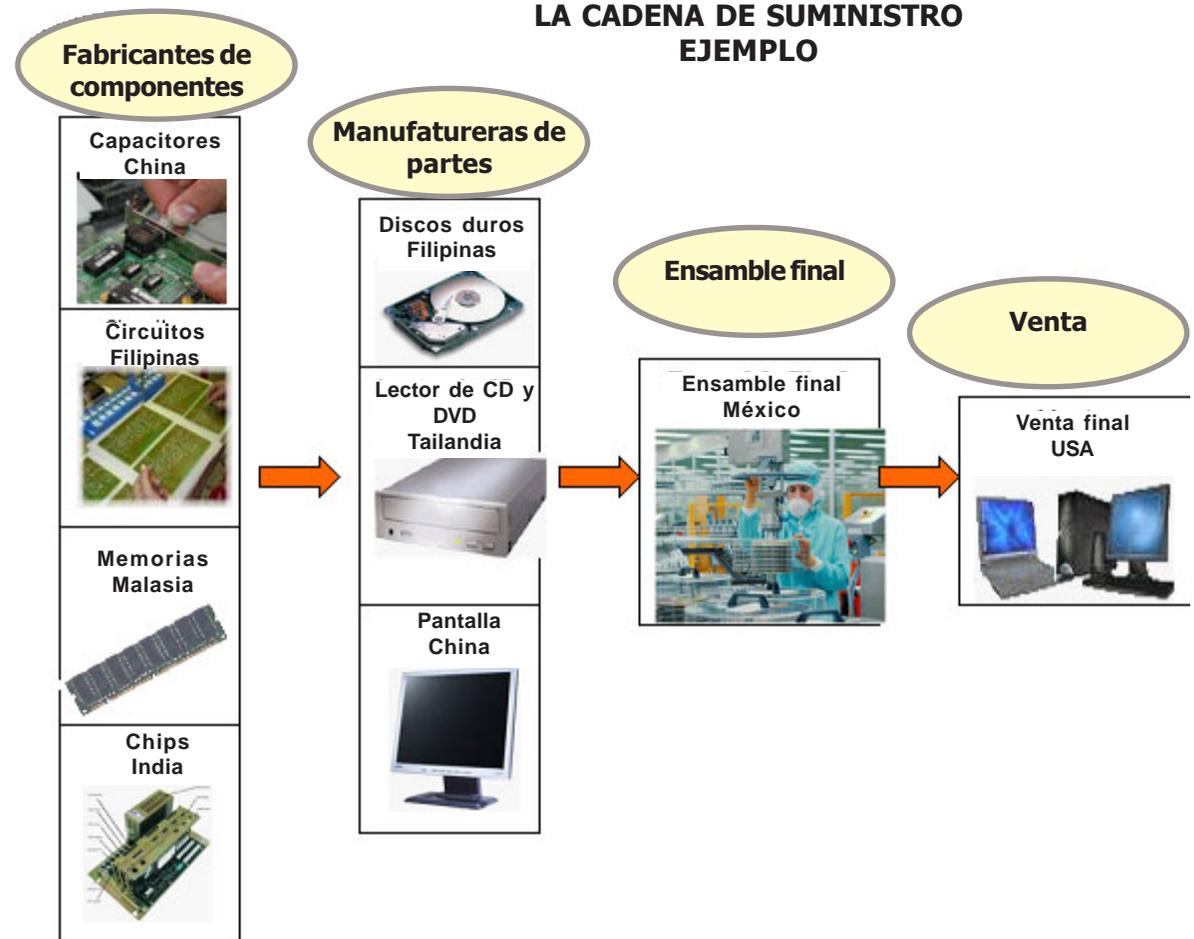
Aunque el número de marcas que dominan el mercado es muy reducido, una veintena a lo sumo, la realidad es que un producto electrónico recorre un entramado de fábricas y de empresas muy amplio antes de poder salir al mercado. A este entramado se le conoce como "la cadena de suministro." Una computadora, por ejemplo, es producida por partes en numerosas empresas y diversos lugares del mundo. Luego recibe su ensamble final en alguna fábrica en donde la empaquetan y la envían a su mercado específico. Lo mismo sucede con las impresoras, los celulares y los televisores.

Empresas ricas en países pobres

En diversos puntos del planeta, en las denominadas "zonas de bajo costo", se encuentran miles de fábricas de la industria electrónica mundial. México, India, China, Brasil, Malasia y Filipinas forman parte de esta cadena productiva de bajo costo, la cual ocupa una mano de obra multicultural compuesta por millones de obreros. Este ejército de humildes se afana a diario para producir los modernos equipos destinados a satisfacer la creciente demanda mundial.

Estas naciones, a semejanza de un club, se han visto obligadas a competir entre sí para atraer los cuantiosos recursos de la industria electrónica. Como es bien sabido, China es ejemplo en materia de bajos costos fiscales y mano de obra barata. Paradójicamente, algunas de estas naciones pobres, en donde se invierten jugosos capitales para la producción de equipos electrónicos, tienen un grado muy bajo de acceso a la tecnología digital, ahondando

con ello la brecha entre países pobres y países ricos. Actualmente, las exportaciones por concepto de equipos electrónicos ocupan los primeros lugares en la balanza comercial de un buen número de países en vías de desarrollo, pero muchos de los trabajadores que fabrican computadoras nunca en su vida han utilizado un equipo de cómputo y prácticamente ninguno de ellos cuenta con una computadora en su hogar.



La crisis de 2002

Durante 2001-2002 la economía mundial sufrió una crisis generalizada. El comercio internacional se contrajo y la producción mundial se desplomó. Cientos de fábricas cerraron y miles de personas perdieron su empleo. Las empresas de la industria electrónica fueron, entre todas, las más afectadas. Muchas de ellas cancelaron sus proyectos o los trasladaron a China, en donde los bajos costos de mano les permitían obtener un mayor margen de ganancia.

Algunos expertos coinciden en señalar que la crisis del 2002 fue "liderada" por la industria electrónica, es decir, que comenzó en esta industria y que de ahí se transmitió al resto del mundo. Los datos macroeconómicos coinciden con esta explicación, ya que mientras las ventas del conjunto de las mercancías y servicios se redujeron en 2% durante 2002, las de los productos electrónicos lo hicieron en 13.9 %. Lo anterior se explica por el hecho de que muchos accionistas, ansiosos por obtener ganancias, invirtieron cada vez más y más dinero en la industria electrónica, pero llegó el momento en que sobrepasaron la capacidad de compra de los consumidores. Esto provocó que los equipos se acumularan en los almacenes y que el comercio y la producción se paralizaran. Un experto explica eso mismo en los siguientes términos: "la crisis de 2001 y 2002 fue de sobre acumulación de capital y caída de la rentabilidad empresarial, precipitada por el estallido de una enorme burbuja bursátil centrada en el sector electrónico informático!"

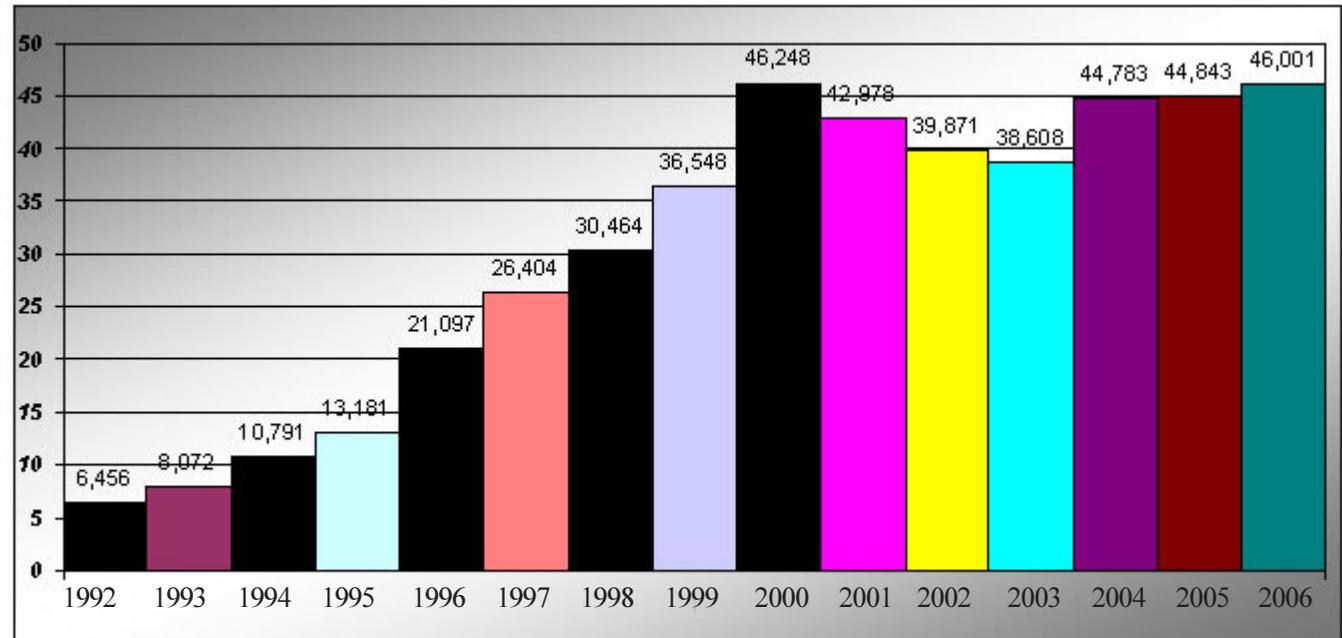
La industria electrónica en México durante 2006-07

Después del severo golpe que recibió tras la crisis económica mundial del año 2002, la industria electrónica de México pudo recuperarse gradualmente. Cinco años después, en 2007, sus principales indicadores económicos volvieron a mostrar niveles muy similares a los que registraba antes de la crisis. En 2006 sus exportaciones anuales alcanzaron los 46 mil mdd y su número de trabajadores en el primer trimestre de 2007 se aproximaba a los 400,000. Actualmente, por ejemplo, Sanmina SCI emplea aproximadamente a 14,000 trabajadores en México, Flextronics a 12,500 y Solectron a 7,000.

Sin embargo, esta recuperación no ocurrió de forma automática. Los industriales mexicanos, preocupados por el éxodo de sus proyectos hacia el exterior (sobre todo hacia China), se vieron

Exportaciones totales de la industria electrónica en México (Millones de USD)

Fuente: Secretaria de economía y CADELEC



obligados a adoptar una actitud mucho más dinámica. A partir del 2003, estos industriales se dieron a la tarea de atraer nuevos proyectos, pero a diferencia del pasado ahora dirigieron su atención hacia proyectos de mayor valor agregado, es decir, hacia proyectos que les pudieran dejar un mayor margen de ganancia.

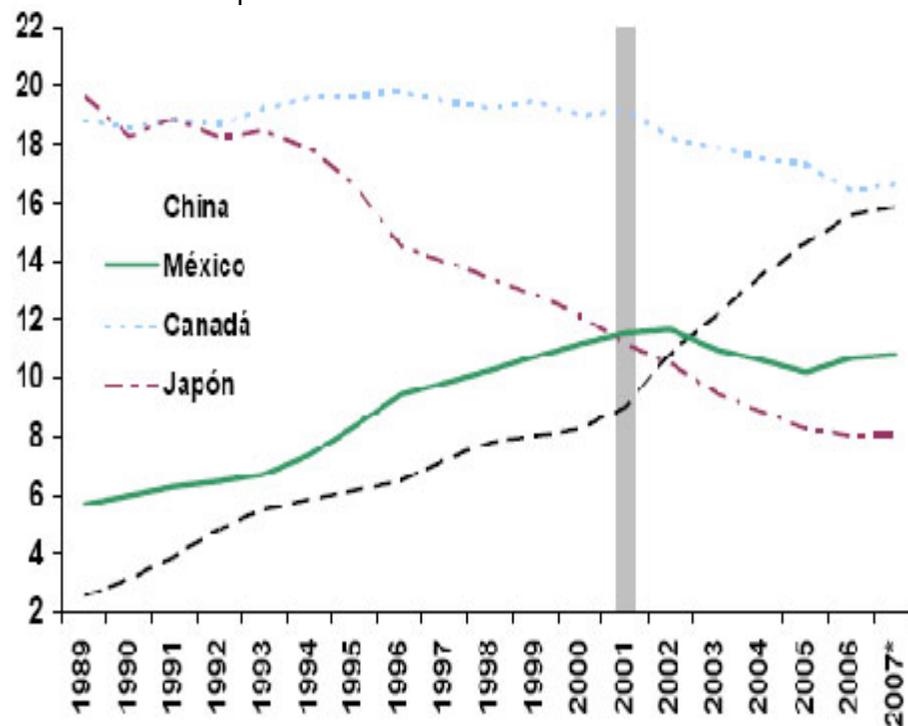
Esta estrategia no significó un cambio drástico en el tipo de equipos que la industria electrónica mexicana producía con anterioridad (televisores, computadoras, celulares, etc.), solo significó un cambio en la complejidad interna de equipos. Concretamente, partir de 2004 esos equipos se volvieron tecnológicamente más avanzados, más costosos y más selectos, razón por la que también comenzaron a ser producidos en menores cantidades. A esta fórmula de producción se le llama de "alta mezcla y bajo volumen."

Al mediano lazo esta estrategia resultó ser todo un éxito. El valor agregado de la industria electrónica de México pasó de los 15 mil millones de pesos en el año 2000 a los 33 mil millones de pesos en el 2006, lo que significó un incremento del 103%. De hecho, en 2006 la industria electrónica aportó por si sola el 34% del valor agregado de todo el país, lo que la colocó (de nuevo) como la industria mas grande de México².

Lo que no cambió después de la crisis fue la vocación eminentemente exportadora de esta industria. México es el décimo país exportador a nivel mundial y su principal producto de exportación en 2006 fueron los equipos electrónicos. En ese año las exportaciones de productos electrónicos representaron casi el 20% de las exportaciones totales del país³ y su tasa de variación anual recuperó un crecimiento sostenido.

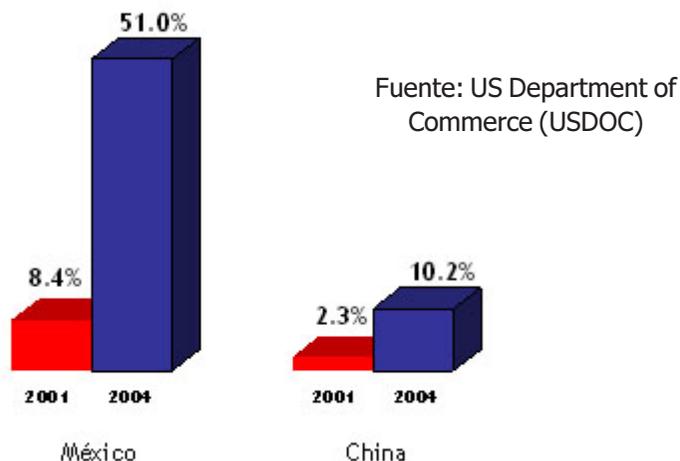
México, como es sabido, mantiene una cerrada competencia con China por ocupar el primer puesto en las exportaciones de productos electrónicos hacia los Estados Unidos. Este lugar lo ocupaba tradicionalmente México, pero después de 2005 fue superado por China.

Grafica 2
Procedencia de importaciones de Estados Unidos %
 Fuente: Departamento de Comercio de Estados Unidos



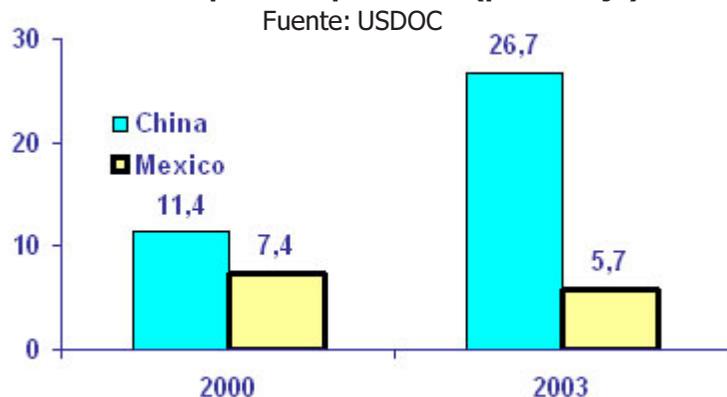
Aunque en general China vende a los Estados Unidos más equipos electrónicos que México, en algunos rubros México aún adelanta por mucho al país asiático. Este es el caso de los televisores. Como consecuencia de la estrategia adoptada por los industriales mexicanos para producir equipos de mayor valor agregado, en 2004 México inició la producción masiva de televisiones con pantalla de cristal líquido y plasma. Muy pronto México se convirtió en el primer proveedor de EE.UU en televisiones de alta tecnología, pero además se mantuvo como el primer productor de televisores (de todo tipo) a nivel mundial. Cada año México exporta 5,000 millones de dólares por concepto de televisores, en comparación con los 260 millones que actualmente exporta China.

Grafica 3
México y China
Participación en las importaciones estadounidenses de televisiones



En el caso de las computadoras sucede exactamente lo contrario. En años recientes China superó las ventas mexicanas de computadoras hacia los Estados Unidos y, mientras que las ventas de China van en ascenso, las de México disminuyen.

Grafica 4
México y China
Participación en las importaciones estadounidenses de partes y accesorios para computadoras (porcentaje)



Pero no todas las ventas mexicanas de equipos electrónicos están en correlación directa con las ventas de China. Muchos equipos en China han aumentado su producción sin afectar a los que se producen en México, y muchos proyectos que estaban asentados en México han cerrado sin que se hayan trasladado a China. Cada país tiene sus nichos de mercado específicos aunque, por supuesto, la competencia por atraer ciertos proyectos siempre está presente.

De acuerdo con el Banco de Comercio Exterior de México (Bancomext), el principal producto de exportación de la industria electrónica mexicana son los televisores (30%) y el segundo los equipos de cómputo (20%). Le siguen los equipos de telecomunicaciones (8%) y los equipos de audio y vídeo (6%). La producción de televisores se concentra en las ciudades de Tijuana (70%) y Chihuahua (18%), y la de los equipos de cómputo en la ciudad de Guadalajara (70%).

La industria electrónica de México ante el mundo

México es el décimo exportador de equipos electrónicos a nivel internacional. Sus exportaciones en este rubro ascendieron a poco más de 46 mil millones de dólares durante 2006.

El principal atractivo de México para la inversión extranjera es su cercanía con los Estados Unidos, el mercado más grande del mundo. Actualmente el 94% de las exportaciones de la industria electrónica mexicana tiene como destino final ese país. El segundo atractivo de México es su mano de obra, la cual es barata y joven. El salario promedio de un operador de la industria electrónica es de 100 pesos diarios y el promedio de edad de la fuerza laboral mexicana es de 22 años. Por último, el tercer atractivo de México es su red de tratados comerciales. México es el país que más tratados comerciales ha firmado en todo el mundo, pero sobresale, por su importancia, el Tratado de Libre Comercio que México tiene celebrado con los Estados Unidos y Canadá. Adicionalmente existen programas del gobierno, como el PITEX, destinados para atraer inversiones foráneas. Por medio de estos programas las empresas pueden importar temporalmente los insumos, con tasa cero o preferencial, para

después exportarlos como productos manufacturados al exterior. Todos estos elementos convierten a México en uno de los destinos favoritos para inversión extranjera directa (IED)

De acuerdo con la CEPAL, en 2006 los principales países receptores de IED en América Latina fueron México, con 18,939 millones de dólares, y Brasil, con 18,782 millones de dólares. Esto coloca a México como el principal receptor de IED en América Latina y como el cuarto a nivel mundial (solo superado por China, los Estados Unidos y la Federación Rusa).

En agosto de 2007 el gobierno mexicano anunció que México había alcanzado un récord histórico en la atracción de IED al captar un total de 13 mil 244 millones de dólares durante el primer semestre de 2007, cifra 52.37% superior a la reportada en el mismo periodo de 2006. Esta noticia ha llenado de optimismo a los industriales de México, incluidos los de la industria electrónica, quienes han hecho previsiones de crecimiento para los próximos años. Sumados a ellos, los gobiernos de los estados locales (como Chihuahua, Jalisco, Monterrey, Reynosa y Tijuana) también han emprendido programas específicos para fortalecer a la industria electrónica que opera dentro de su jurisdicción. Por su parte, también el gobierno federal ha puesto en marcha recientemente diversos programas para promover la inversión en distintas áreas de la industria electrónica (software, televisores, cómputo, componentes, diseño y componentes), esperando así mantener el crecimiento recuperado después de varios años difíciles en medio de la crisis.

Los trabajadores: en el ojo del huracán

En medio de toda esta competencia por ganar mercados y obtener ganancias los trabajadores resultan ser la parte más golpeada del negocio. Actualmente, debido a su naturaleza, la fabricación de equipos electrónicos requiere del uso intensivo de mano de obra, lo que ha provocado una 'oleada global' por reducir los costos laborales. Esto ha propiciado el surgimiento de una serie de fenómenos a los que se le les ha calificado como "nuevas formas del trabajo" o

"trabajo flexible", y que no son otra cosa que métodos de administración de personal que vulneran los derechos de los trabajadores. Entre estos fenómenos se encuentran el uso excesivo de agencias de empleo; la contratación temporal indiscriminada; las presiones para que los trabajadores firmen renunciias; la prohibición expresa a sindicalizarse; y la cancelación, por la vía de los hechos, de prestaciones sociales históricamente consagradas como las vacaciones, el pago de liquidación, las prestaciones por maternidad, el pago de utilidades, etc. Todos estos son métodos que están destinados a abatir los costos laborales y se encuentran presentes a lo largo de toda la industria electrónica, ya sea que se trate de México, China, Malasia, Tailandia, India o Filipinas.

México, particularmente, reúne ciertas características que la hacen propicia para la explotación de una mano de obra flexible y controlada. La ley del trabajo permite la existencia de sindicatos no representativos de los trabajadores y la autoridad laboral (la cual depende directamente



Con sus bajos salarios y sus malas condiciones laborales, los trabajadores son quienes cargan el peso de la globalización económica

del presidente de la república y no del sistema judicial) consiente una serie de excesos de las empresas, como el uso irregular del outsourcing y de la contratación temporal; la existencia de contratos colectivos de protección; o los despidos injustificados sin el pago de una liquidación justa. Esto, evidentemente, se traduce en menores costos para las empresas, pero en un mayor deterioro para los trabajadores.

Por desgracia, el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores no se limita al aspecto económico, también llega a infringir su dignidad. Al considerarlos sólo como parte de un negocio, las empresas con frecuencia tratan a los trabajadores de forma inhumana, sometiéndolos a prácticas indignas como la discriminación, el acoso sexual, las cargas excesivas de trabajo, la exposición a tóxicos y el trato inequitativo. Son precisamente ese tipo de abusos y de "nuevas formas del trabajo" las que han motivado la aparición de este informe. Como se verá a continuación, se trata de abusos arraigados que aparecieron cuando la industria electrónica llegó a México, y que han permanecido aquí desde entonces. Esto demuestra que no se trata de casos aislados, sino de fenómenos que responden a la lógica de funcionamiento de una industria que, impulsada por la competencia feroz, deja caer el peso más grande sobre los hombros de los trabajadores.

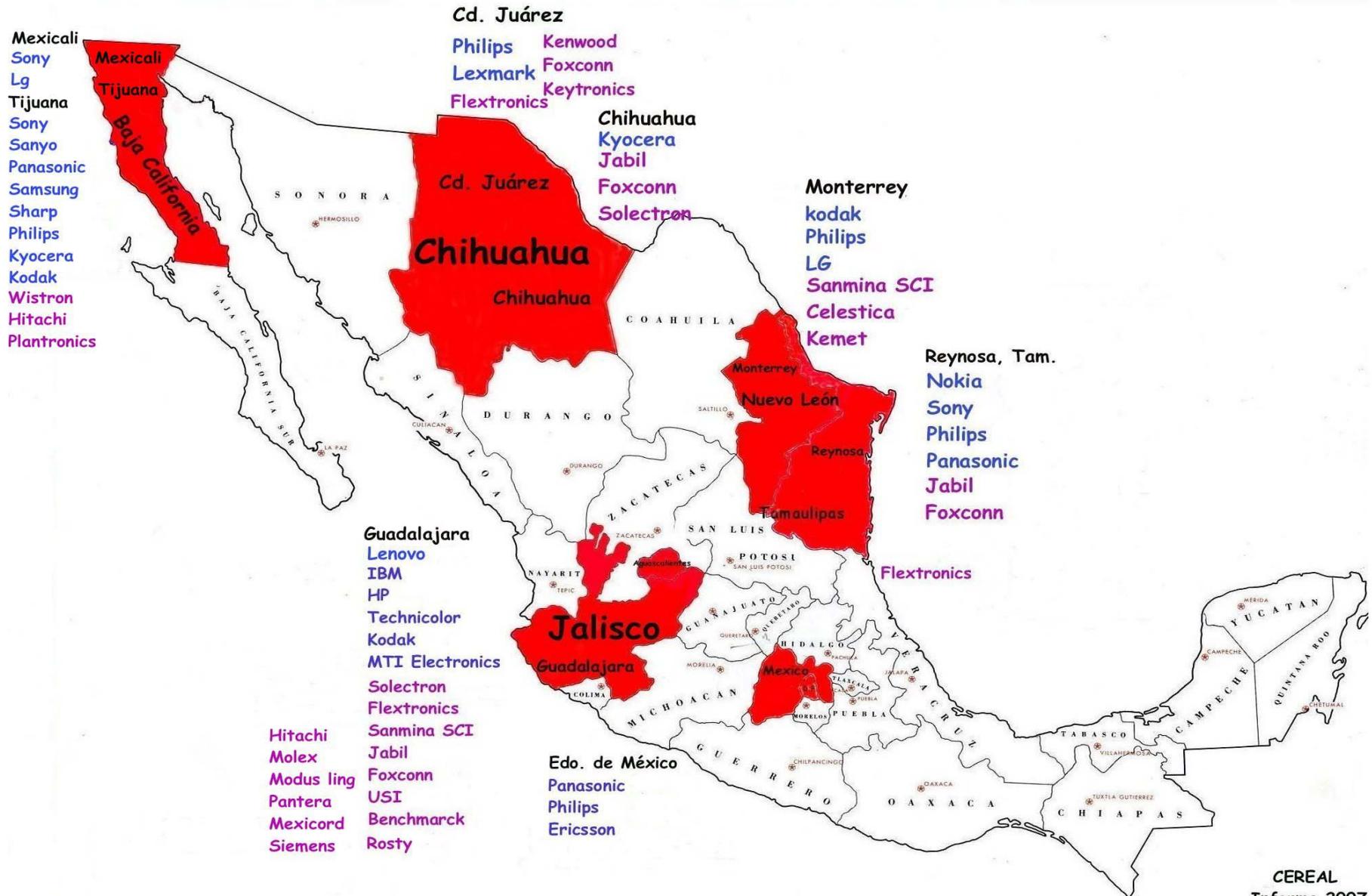
Notas

1 Ordóñez Sergio. "Crisis y reestructuración de la industria electrónica mundial". Revista Comercio exterior. Julio de 2006.

2 Periódico El Financiero. 18 de julio de 2007.

3 Las exportaciones de México en 2006 fueron de poco más de 250 mmdp. Fuente: Secretaría de Economía.

Ubicación geográfica de las principales empresas de la industria electrónica en México



Capítulo 2

Condiciones laborales en la industria electrónica de México

2.1 El Outsourcing y la violación a los derechos laborales

La subcontratación de personal a través de agencias de empleo sigue siendo una práctica muy extendida dentro de la industria electrónica de México y también una de las principales causas de violación a los derechos laborales. Un estudio realizado por el Cereal mostró que al menos 62 agencias de empleo prestan actualmente sus servicios de subcontratación a la industria electrónica de México¹, las cuales seleccionan, contratan y administran a cerca del 60% de los trabajadores de ese sector. El outsourcing provoca muchos problemas a los trabajadores y, en sentido, se le podría relacionar con la mayoría de los casos mencionados en este informe. Pero sin duda, el más visible de todos esos problemas es el trato desigual que las empresas dan a los trabajadores subcontratados. Los trabajadores directos por lo común gozan de casi todos los derechos establecidos en la ley mexicana,

pero los trabajadores subcontratados, en cambio, laboran bajo condiciones que frecuentemente no cumplen con los requisitos mínimos establecidos por esa misma ley. Los subcontratados reciben menos beneficios económicos y sus prestaciones suelen ser menores. La ley del trabajo en México señala que los trabajadores subcontratados deben tener exactamente los mismos derechos que los que han sido contratados directamente², por lo que el trato desigual mencionado aquí no tiene ninguna justificación legal. La misma ley también establece que ambos patrones, la agencia y la empresa, deben ser igualmente responsables de los derechos laborales de sus trabajadores. Un ejemplo de lo que significa ser un trabajador subcontratado lo podemos encontrar en el siguiente testimonio de Blanca, trabajadora de Foxconn, Chihuahua, donde se fabrican celulares Motorola y Nokia.



Foxconn: trato desigual

“Mi nombre es Blanca. Trabajo en Foxconn subcontratada por la agencia Manpower, gano 110 pesos diarios. Aquí hacemos celulares Motorola y Nokia. A los trabajadores subcontratados no nos dan utilidades, sólo nos dan un bono anual. Este año nos dieron un bono de 300 pesos. Los trabajadores subcontratados no gozamos de vacaciones debido a que tenemos contratos temporales. Además, todos los años a todos los de Manpower, que somos como 5,000, nos liquidan, es decir, nos despiden y nos vuelven a contratar. La única esperanza que tenemos de mejorar es cuando nos hacen un examen para ver si podemos pertenecer a Foxconn, porque los que pertenecen a Foxconn sí reciben utilidades y vacaciones.”

“Los trabajadores subcontratados no gozamos de vacaciones debido a que tenemos contratos temporales.”

Blanca. Trabajadora de Foxconn

“Todos los años, a todos los de Manpower, que somos como 5,000, empleados nos liquidan, es decir, nos despiden y nos vuelven a contratar.”

Blanca. Trabajadora de Foxconn

Como se puede observar en el testimonio de Blanca ella se refiere a los *trabajadores de Foxconn* y a los *trabajadores de Manpower* como si se tratara de empleados de dos empresas distintas. Esa diferencia, desde el punto de vista legal, no existe pero muchos trabajadores viven con esa confusión a causa del trato desigual al que las empresas los tienen acostumbrados. Algunas empresas incluso tratan a sus trabajadores como si no fueran sus empleados³. En la misma fábrica de Foxconn los trabajadores mencionan un hecho que a diario les ayuda a recordar que ellos no son empleados de la empresa. Ernesto (abajo) se refiere a esa situación incorrecta, la cual ya había sido identificada en el anterior informe del Cereal:



«Mi nombre es Ernesto. Trabajo en Foxconn. En la fábrica somos 6,500 trabajadores. Foxconn contrata a cerca de 1,500 y Manpower a 5,000. Yo soy de Manpower y mi gafete tiene una leyenda que dice: Esta identificación no acredita al portador como empleado de Foxconn México Precisión Industrial Co.S.A de C.V.»

Lo anterior no es sólo una medida temporal. Ernesto ya tiene un año laborando en Foxconn. Blanca acaba de cumplir dos. Ellos aún portan ese gafete y los dos creen que son empleados de Manpower, no de Foxconn. De acuerdo con la ley mexicana⁴ Blanca y Ernesto son tanto empleados de Foxconn como de Manpower. Ellos podrían acreditar su relación laboral con Foxconn con tan sólo mostrar sus recibos de nómina a las autoridades laborales, pero lo que importa resaltar aquí es el trato desigual que Blanca y Ernesto, al igual que sus compañeros, reciben de parte de Foxconn. En Foxconn, Chihuahua, se fabrican teléfonos celulares Motorola y carátulas para teléfonos Nokia. En julio 2007 el Cereal discutió con Foxconn y Nokia los casos mencionados aquí. En agosto el Cereal recibió dos respuestas por escrito en donde las empresas señalan:

Respuesta de Nokia: *“Nokia ha hablado con todos sus proveedores mencionados en el informe, todos han confirmado que están estudiando los casos y que le darán al Cereal respuestas pormenorizadas. Nokia estudiará estas respuestas y, de ser necesario, tomará medidas.”*

Respuesta de Foxconn: *“Debido a las fluctuaciones en la producción (...) nosotros tenemos la necesidad de contratar a trabajadores por medio de agencias de empleo temporal. Con esta estrategia nosotros hemos podido ofrecer muchos empleos a nuestra comunidad. Sin embargo, desde que empezamos a utilizar este sistema de personal flexible, nosotros implementamos medidas para asegurarnos de que todos los trabajadores contratados por las agencias de empleo temporal disfruten de todos los derechos, de trato igualitario e igualdad de condiciones en nuestra planta. En Foxconn Chihuahua estamos trabajando y continuaremos trabajando para mejorar nuestro Sistema de Responsabilidad Social. Esto es parte de la forma en que queremos operar. Respecto de los casos relacionados con la planta de Foxconn en Chihuahua que se mencionan en el informe, ya hemos tomado ciertas medidas (...) para asegurar que sean corregidos inmediatamente y se prevenga cualquier situación futura.”*

Motorola recibió copia de este informe, pero no respondió.

Flextronics: confusión

La falta de reconocimiento de los trabajadores subcontratados como empleados de las empresas no es problema exclusivo de una sola fábrica. El hecho de tener dos patrones (la agencia y la empresa) crea confusión entre los trabajadores al grado que muchos no saben realmente quién es su patrón. Esta confusión dificulta el acceso de los trabajadores al disfrute de sus derechos básicos. En mayo 2007 Graciela, trabajadora de Flextronics Guadalajara, trató de ejercer sus derechos de maternidad, pero no podía hacerlo, porque no sabía quién era su patrón:

"Trabajo en Flextronics armando impresoras HP. Entré por medio de la agencia Azanza, pero luego me cambiaron a la agencia Dinamitec. Yo estoy embarazada y mi preocupación es que ahora ni la empresa ni las agencias quieren pagarme mis días de incapacidad. Azanza me dice que Dinamitec debe pagarme y Dinamitec que Azanza. Y Flextronics dice que no hay problema, que sí me van a pagar, pero hasta ahora nadie me ha pagado. En el seguro social dicen que ahí tampoco me pueden pagar

"Yo estoy embarazada y mi preocupación es que ahora ni la empresa ni las agencias quieren pagarme mis días de incapacidad"

porque yo no he aportado lo suficiente. Todo esto me preocupa, porque entonces ¿quien me pagará mis días de incapacidad?"

Según la ley mexicana, cuando una trabajadora, como Graciela, no ha aportado lo suficiente al seguro social, su incapacidad por embarazo debe pagarla directamente su patrón⁵. Pero Graciela no sabía quien era su patrón y, por lo tanto, quién debía pagarle. De acuerdo con la ley no hay duda que su patrón es Flextronics, pero ella tuvo que solicitar ayuda externa y esperar más de un mes para resolver su problema. En junio de 2007 el Cereal se comunicó con un representante de Flextronics para comentar el caso de Graciela. Poco después la agencia Dinamitec finalmente pago a Graciela su incapacidad. Después de conocer el caso anterior, las empresas enviaron al Cereal respuestas por escrito. Allí, entre otras cosas, señalan:

Azanza *"La trabajadora expresó su disconformidad al Cereal en el mes de mayo, pero Azanza, Dinamitec y Flextronics conocíamos la situación desde el día 11 de abril. Es lamentable que Dinamitec no haya hecho nada para resolver esto dentro del plazo y en la forma que lo exige nuestro cliente, Flextronics."*

Flextronics *"El Cereal contactó a Flextronics y le informó de esta situación. La respuesta inmediata fue ayudar en el caso y pagar de inmediato las prestaciones por maternidad de Gabriela. Flextronics involucró a las agencias correspondientes y dado que Dinamitec es su patrón actual, dicha empresa se hizo cargo del pago de las prestaciones por maternidad."*

HP *"HP tiene el compromiso de asegurar que las prácticas de reclutamiento de nuestros proveedores de personal subcontratado cumplan los requisitos de esta empresa. Como parte de nuestro monitoreo y el proceso de mejora continua con nuestras agencias proveedores, en mayo de 2007, HP les solicitó a 5 agencias que realizaran la segunda encuesta anual sobre satisfacción de los trabajadores*



Las empresas tratan de evadir su responsabilidad laboral 'transfiriendola' a las agencias

y que le presentaran a HP sus planes de acción correctiva sobre la base de los comentarios de los trabajadores y los resultados de dicha encuesta. En general, los trabajadores le otorgaron a las agencias una calificación de más del 70% en satisfacción. Las principales inquietudes expresadas por los trabajadores de todas las agencias fueron: falta de un programa de incentivos o de reconocimiento basado en el desempeño y la pericia del trabajador; las agencias no ofrecen incentivos que recompensen los esfuerzos cuando se superan los objetivos; las agencias no proporcionan suficiente retroalimentación acerca del desempeño de sus empleados; no existe un sistema para

el ajuste de los incrementos salariales y los cambios en prestaciones, lo que resulta en altos niveles de rotación de personal y ausentismo de trabajadores del área de producción debido a los bajos salarios y prestaciones; no existe un programa de desarrollo personal o de capacitación para que el personal pueda estar calificado para ser promovido a diferentes puestos; no hay suficiente capacitación para los coordinadores de recursos humanos de las agencias, para que éstos puedan responder de forma inmediata a problemas del personal. HP le dará seguimiento a las agencias de empleo para asegurar que se realicen las mejoras en los procesos sobre la base de los comentarios de los trabajadores.”

Las empresas de la electrónica utilizan las agencias de empleo principalmente por tres razones:

1. Para adelgazar las actividades de la empresa, dejando en manos de terceros las actividades menos rentables, incluida la administración del personal.
2. Para adaptarse a los picos de producción, contratando trabajadores temporales por medio de agencias.

3. Para ahorrar costos, vía la evasión del pago de derechos a los trabajadores subcontratados.

El anterior informe del Cereal, publicado en junio 2006, indicaba que 60% de los trabajadores de la industria electrónica en México laboraba subcontratado por medio de una agencia de empleo. Un año después esa cifra se mantiene igual, aunque con importantes variaciones entre una empresa y otra. Jabil, por ejemplo, contrata directamente a todo su personal y no utiliza a ninguna agencia de empleo, pero Hitachi, por otro lado, utiliza los servicios de tres agencias distintas y subcontrata al 90% de sus empleados. En México, como en otros países, la subcontratación de trabajadores es totalmente legal. Aunque el Cereal cree que sería mejor utilizar la contratación directa para evitar confusiones, también cree que lo más urgente es que las empresas garanticen un trato justo e igualitario a todos sus trabajadores, independientemente de la forma en que hayan sido contratados. El respeto pleno de los derechos de los trabajadores subcontratados debe ser una prioridad en los planes de mejora de las empresas de la industria electrónica.

Porcentaje del personal subcontratado en la industria electrónica de México. Datos por empresa

| Empresa y localidad | Total de trabajadores | Trabajadores subcontratados |
|---|-----------------------|-----------------------------|
| Foxconn (Chihuahua y Guadalajara) | 7,000 | 50-70% (variable) |
| Sanmina SCI (5 fábricas en Guadalajara) | 14,300 | 60% |
| Solectron (Chihuahua y Guadalajara) | 7,000 | 20-40% (variable) |
| Jabil (Chihuahua y Guadalajara) | 5,000 | 0% |
| Flextronics (Guadalajara) | 12,500 | 60% |
| Kodak (Guadalajara) | 8,000 | 80% |
| Philips (Cd. Juarez) | 4,000 | 0% |
| Panasonic (Tijuana) | 4,000 | 0% |
| Sony (Tijuana) | 5,000 | 0% |
| Nokia (Reynosa) | 4,300 | 40% |
| Benchmark (Guadalajara) | 1,000 | 90% |
| USI (Guadalajara) | 700 | 0% |
| Samsung (Tijuana) | 1,000 | 0% |
| Hitachi (Chihuahua y Gdl) | 5,000 | 90% |

Fuente: Directa, en base a los testimonios de los trabajadores y revisado por las empresas.



2.2 DISCRIMINACIÓN

Abatir la discriminación es una prioridad expresa de la industria electrónica, pero aun así sigue siendo practicada tanto por agencias de empleo como por empresas de la electrónica en México. Aunque el Cereal notó una significativa reducción de casos de discriminación durante la primer mitad del 2006, en los doce meses siguientes el Cereal no observó un nuevo decremento. Durante el segundo semestre del 2006 y la primera mitad del 2007 el Cereal identificó a una agencia y a una empresa de la electrónica que habían modificado satisfactoriamente sus procedimientos de contratación para evitar discriminar a sus solicitantes de empleo. Sin embargo, el Cereal también identificó a 12 diferentes empresas y agencias que mantienen una serie de prácticas discriminatorias. Al parecer sus sistemas internos no funcionan bien o las empresas no ejercen suficiente control sobre sus agencias.

Solectron. Abogados y sindicalistas

En Solectron Chihuahua se reparan tarjetas electrónicas de diversas marcas, incluidas Nokia, Lucent, Seagate, Ecostar, Intel, Dell y Apple. Ahí laboran 1,500 trabajadores. Solectron Chihuahua ya había aparecido en el anterior informe del Cereal debido a las prácticas discriminatorias de una de sus agencias de personal, Kelly, la cual cuestionaba a los candidatos acerca de su parentesco con abogados y sindicalistas. En esta nueva investigación (2006-07), el Cereal ha vuelto a identificar esa misma práctica en Solectron Chihuahua y, de nuevo, en la misma agencia, Kelly. Maricela nos habla al respecto: *"Mi nombre es Maricela, tengo 30 años, el 10 de agosto de 2006 entré a trabajar a Solectron, Chihuahua. Gano 95 pesos diarios. Me contrataron por medio de la agencia Kelly. Al entrar, por*



"Al entrar me preguntaron si tenía familiares abogados o sindicalizados"

Soluciones en Capital Humano
Maricela. Trabajadora de Solectron

La agencia Kelly, en Chihuahua, pregunta a los candidatos si tienen parientes abogados o sindicalistas

medio de un cuestionario, me preguntaron si tenía familiares abogados o sindicalizados. En la fábrica se reparan tarjetas y celulares Nokia, Lucent, Intel, Dell, Seagate, Apple... Yo estoy en Ecostar y reparo los dishes."

A raíz del señalamiento hecho el año pasado, Solectron mostró al Cereal unas cartas en donde las agencias de personal que le prestan servicios se comprometían a eliminar las preguntas discriminatorias de sus procesos de selección de personal. Una de

estas cartas había sido escrita por Kelly. Cereal considera que obviamente Kelly no tomó con seriedad el compromiso hecho en 2006 e invita a Solectron a tomar las acciones apropiadas. En agosto 2007, Solectron envió a Cereal una nueva respuesta:

La respuesta de Solectron

"Creemos que los compromisos de nuestros asociados son sinceros en lo que respecta a ajustarse a las prácticas de contratación que Solectron

espera, incluyendo nuestras prohibiciones específicas en relación con preguntas relacionadas con atributos personales o afiliaciones, las cuales no guardan ninguna relación con el trabajo que se va a desempeñar. Solectron supervisa de forma rutinaria a sus agencias de contratación de personal y éstas saben que sus prácticas comerciales y de contratación son examinadas, conjuntamente con las de Solectron, en las auditorías del EICC y otras auditorías externas relacionadas a dicho código. Asimismo, Solectron se reserva la autoridad de aprobar los formularios de solicitud de empleo de las agencias y otros documentos relacionados con procesos de selección y contratación de personal. Sin embargo, como resultado del borrador del informe del Cereal (2007), Solectron reconoce que debe extender sus actividades de seguimiento."

"Hemos leído en el borrador del informe que durante una entrevista con una de las agencias de empleo por lo menos a un candidato para un trabajo temporal en nuestras instalaciones en Chihuahua se le hicieron preguntas sobre 'abogados y sindicalistas', las cuales están prohibidas.

Foxconn y Manpower: Tatuados y Sindicalistas

En la fábrica de Foxconn, ubicada en la ciudad de Chihuahua, se ensamblan teléfonos celulares marca Motorola y se fabrican carátulas plásticas para teléfonos celulares marca Nokia. La única agencia que subcontrata personal para Foxconn es Manpower. De hecho, más del 50% de los casi 7,000 trabajadores que laboran en Foxconn están subcontratados por Manpower. Esta agencia, una de las más grandes en México, incurre en dos de las prácticas discriminatorias más comunes en la industria electrónica de México: la exclusión de tatuados y de sindicalistas. Dos trabajadores de Foxconn describen esa situación:

"Me llamo Alejandro, tengo 22 años. Entré a trabajar a Foxconn el 9 de noviembre del 2006. Me pagan 80 pesos diarios. Me encuentro en el almacén. Me contrataron a través de la agencia Manpower. Firmo contratos cada quince días. Cuando entré me hicieron examen médico y psicométrico, me hicieron el anti-doping, en la solicitud me preguntaron si pertenecía a algún sindicato."

"Durante los exámenes me preguntaron si tenía tatuajes, también me preguntaron si pertenecía a algún sindicato, aunque yo dije que no."

Elena. Trabajadora de Foxconn

"Mi nombre es Elena, tengo 23 años, soy madre soltera. El 24 de agosto del 2006 entré a trabajar a Foxconn y me encuentro en el nivel cinco de plásticos de Nokia. Tengo un salario diario de 70 pesos. Me contrataron por medio de Manpower. Durante los exámenes me preguntaron si tenía tatuajes, también me preguntaron si pertenecía a algún sindicato, aunque yo dije que no."

Después de recibir una copia del caso anterior, Foxconn entregó al Cereal la siguiente respuesta:

La respuesta de Foxconn

"Por medio de este informe nos hemos enterado que durante el proceso de reclutamiento se les ha preguntado a los candidatos si tienen tatuajes y si han sido miembros de algún sindicato. Hemos revisado el proceso con nuestros proveedores para eliminar cualquier pregunta o práctica que se pueda considerar discriminatoria"

"En la solicitud me preguntaron si pertenecía a algún sindicato."

Alejandro. Trabajador de Foxconn



Manpower, al contratar para Foxconn, formula preguntas discriminatorias sobre tatuados y sindicalistas

Manpower y Nokia: Vida sexual, tatuajes y sindicalistas.

En otra ciudad, Reynosa, pero en la misma agencia, Manpower, se aplica un procedimiento igualmente discriminatorio para seleccionar al personal. En este caso, los candidatos son seleccionados para ingresar a una de las dos fábricas que Nokia tiene en la ciudad de Reynosa. Estas dos plantas emplean a 4,300 trabajadores y juntas constituyen el principal centro productivo de teléfonos celulares en México. Gabriela, una trabajadora de 35 años, describe como fue interrogada durante el examen de admisión:



Manpower, al contratar para Nokia, pregunta a las mujeres si están embarazadas, si tienen tatuajes o si son miembros de un sindicato

“Venían preguntas como ¿Estás embarazada? ¿Qué método anticonceptivo usas? ¿Con qué frecuencia tiene usted relaciones sexuales? ¿Ha padecido alguna enfermedad de transmisión sexual? Me preguntaron si tenía tatuajes.”

Andrea. Trabajadora de Nokia



La Historia de Andrea

Soy Andrea, tengo 35 años, soy casada y tengo tres hijos, entré a trabajar a la planta 1 de Nokia el 6 de enero del 2006, estoy en el turno cuarto y gano 850 pesos semanales. Fui contratada a través de Manpower, en la solicitud venían preguntas generales como: sexo, edad, estado civil. Me hicieron examen de orina, de sangre, de la vista y psicométrico. Venían preguntas

como ¿estás embarazada? ¿Qué método anticonceptivo usas? ¿Con qué frecuencia tiene usted relaciones sexuales? ¿Ha padecido alguna enfermedad de transmisión sexual? Me preguntaron si tenía tatuajes. A los hombres les piden que se quiten la camisa y se jalen los pantalones hacia arriba para que muestren las piernas”

La respuesta de Nokia

El Cereal se reunió con los representantes de Nokia para discutir el caso de Andrea. El 7 de agosto 07 Nokia envió al Cereal la siguiente respuesta: “*Nokia ha examinado con Manpower la queja y está de acuerdo en que estas preguntas no se deben incluir. Nokia le ha solicitado a Manpower y a sus otras agencias de reclutamiento que no utilicen estas preguntas e inspeccionará que las mismas cumplan con esta solicitud.*”

Foxconn, HP y Spyga: Tatuados.

También Foxconn repite, o por lo menos permite, las prácticas discriminatorias en diferentes ciudades de México. En Guadalajara Foxconn tiene una fábrica en donde produce sobre todo equipos para Hewlett Packard (HP). En diciembre del 2006 Norma se presentó a solicitar empleo a la agencia Spyga, la cual contrata obreros para Foxconn. Ella señala que:

"Me preguntaron si tenía tatuajes y yo dije que no. Ellos me preguntaron que si yo estaría dispuesta a hacerme un estudio médico y yo respondí que sí."

El Cereal informó a Foxconn y HP acerca de la costumbre la agencia Spyga de preguntar a los candidatos si tenían tatuajes. HP y Foxconn entregaron al Cereal las siguientes respuestas por escrito:

La respuesta de HP

"HP ha examinado la política de no-discriminación de Spyga y le ha solicitado a la misma que incluya libertad de asociación y tatuajes en dicha política."



"Me preguntaron si tenía tatuajes y yo dije que no."

Norma. Extrabajadora de Foxconn

La respuesta de Foxconn.

"Hemos examinado el proceso de reclutamiento y hemos obligado a nuestro proveedor de personal a que elimine preguntas discriminatorias, tales como preguntas a cerca de tatuajes. Asimismo, estamos promoviendo capacitación constante en materia del EICC con las agencias para evitar casos que contravengan nuestras políticas y el reglamento del EICC."

Hewlett Packard y las agencias (texto proporcionado por HP)

"HP toma seriamente el tema de las prácticas discriminatorias en la contratación con las agencias de empleo. HP recomienda varios enfoques para abordar estos problemas en 2007/2008:

- *Considerar una reducción en el uso de agencias, utilizar contratos a largo plazo y/o transferir a trabajadores a puestos permanentes.*
- *Monitorear más de cerca la contratación a través de agencias de empleo y las prácticas de pago para asegurar que las mismas se ajusten a los estándares del EICC.*
- *Más capacitación y la certificación de reclutadores específicos para asegurar que tengan las competencias necesarias y adopten el comportamiento adecuado para el reclutamiento.*

HP se reunió con Foxconn y con el CEREAL el 1 de agosto de 2007 para discutir un plan de acción para asegurar que no se utilicen prácticas discriminatorias en la contratación. En la reunión, Foxconn, el Cereal y HP acordaron llevar a cabo reuniones mensuales con los trabajadores y con representantes de las agencias de empleo. Los trabajadores también recibirán capacitación sobre las previsiones del EICC. La primera sesión de capacitación será sobre libertad de asociación, la siguiente cubrirá el tema del pago de bonificaciones y aclaración de la situación legal de los contratos, y la tercera abordará prácticas de contratación y discriminación."



Spyga, la cual contrata para Foxconn, pregunta a los candidatos si tienen tatuajes

Flextronics: Contrastes

Tomar con seriedad el compromiso que la industria electrónica ha hecho en contra de la discriminación implica que las empresas vigilen por igual a todas sus agencias de empleo para que cumplan con los estándares que el tema requiere. En Flextronics, Guadalajara, el Cereal observó que una agencia (Dinamitec) ya había eliminado las preguntas discriminatorias de sus procesos de selección pero que otras dos (Damsa y Azanza) seguían preguntando a los candidatos si tenían tatuajes.

Lucero se presentó en octubre 2006 a agencia Damsa para solicitar empleo. *"Me hicieron examen de orina y la vista, me preguntaron si tenía tatuajes, me revisaron hasta las rodillas y me descubrieron los brazos. Luego firmé un contrato por un mes. Yo estoy en Motorola, en el edificio 1 y gano 76 pesos diarios"*.

También Sonia se presentó a solicitar un empleo para Flextronics Guadalajara, pero ella lo hizo por medio de la agencia Azanza:

"El 28 de diciembre del 2006 me presenté a solicitar empleo a la

agencia Azanza. Me hicieron un examen medico en donde contesté las siguientes preguntas: ¿tomas?, ¿fumas? ¿tienes tatuajes? ¿tienes alguna enfermedad? Luego de pasar esos exámenes ingresé a Flextronics sin ningún problema."

Cecilia, una mujer casada de 24 años, entró a laborar a Flextronics el 30 de octubre de 2006. Esa era la cuarta ocasión que Cecilia ingresaba a laborar a Flextronics y, casualmente, antes también lo había hecho por medio de la agencia Dinamitec:

"La cuarta vez también entré a Flextronics por medio de Dinamitec, el 30 de octubre de 2006. Pasé con el médico, me preguntó si había tenido alguna enfermedad contagiosa o en la piel, ya no me preguntó si tenía tatuajes, antes si me preguntaban, ahora ya no, y tampoco me preguntaron nada sobre sindicatos ni sobre mi vida privada".

El Cereal ve con agrado las reformas hechas por Dinamitec, sin embargo, es claro que Flextronics aún debe mejorar sus procesos de monitoreo hacia el resto

de las agencias que utiliza, particularmente hacia Damsa y Azanza.

La respuesta de Flextronics

En relación al caso anterior, Flextronics entregó al Cereal la siguiente respuesta:

"Flextronics reforzará la capacitación que le ofrece a las agencias en relación con todos los procesos administrativos de los que son responsables. El reclutamiento y la selección se incluyen dentro de estos procesos. Las agencias serán certificadas y recertificadas periódicamente en base a los estándares del código de conducta EICC."



Algunas de las agencias que contratan para Flextronics Guadalajara hacen preguntas discriminatorias sobre tatuajes

"Me preguntaron si tenía tatuajes, me revisaron hasta las rodillas y me descubrieron los brazos. Yo estoy en Motorola, en el edificio 1, y gano 76 pesos diarios"

Lucero. Trabajadora de Flextronics

La discriminación practicada de forma directa

Las preguntas discriminatorias durante el proceso de selección de personal no sólo las aplican las agencias de empleo. También las empresas que contratan directamente a sus empleados incurren en esta práctica. Durante el proceso de esta investigación se pudo identificar a dos empresas que formulan directamente preguntas discriminatorias a sus candidatos. Estas empresas son Hitachi y Philips. La fábrica de Hitachi que fue investigada se encuentra en la ciudad de Tijuana y la de Philips en Ciudad Juárez.

Hitachi: Sindicalistas

En Hitachi Tijuana se fabrican televisores de alta definición marca Hitachi. Ahí se pregunta a los candidatos si pertenecen a algún sindicato: *"Mi nombre es Adriana, tengo 18 años. El 24 de julio de 2006 entré a trabajar a Hitachi, Tijuana. Gano 78 pesos diarios. Mi horario de trabajo es de 7 a.m. a 5 p.m. Me contrataron directamente, ahí nos dan la solicitud. En la solicitud venían preguntas sobre la salud. También me preguntaron si pertenecía a un sindicato"*

Philips: Tatuados y embarazadas

En la fábrica de Philips, ubicada en Ciudad Juárez, laboran cerca de 4,000 trabajadores. Ahí se fabrican televisores de plasma y LCD, marca Philips. La contratación es directa y durante el proceso de selección se trata de identificar a las personas tatuadas y a las embarazadas. Dos trabajadores, un hombre y una mujer, describen ese proceso:

"Mi nombre es Margarita, tengo 21 años. El 23 de mayo de 2006 entré a trabajar a Philips. Gano 45 pesos más prestaciones. Me contrataron directamente, me hicieron examen de embarazo, la vista y preguntas sobre mi salud"

"Soy Martín, tengo 40 años, en abril del 2007 entré a trabajar a Philips, gano 80 pesos diarios. Me contrataron directamente, aquí nos proporcionan la solicitud y nos entrevista una enfermera. Firmé un contrato por tres meses, me hicieron examen de sangre y de orina, me preguntaron si tenía tatuajes y me pidieron que me quitara la playera para revisar mi espalda para ver si no tenía tatuajes, también pidieron que me doblara el pantalón"



La respuesta de Philips

El Cereal se reunió con un representante de Philips para discutir los casos anteriores. Después, en agosto, Philips envió al Cereal una respuesta en donde señala, entre otras cosas, lo siguiente:

"Philips no tolera ningún tipo de discriminación" (En Philips) no se practican exámenes de sangre. Nuestra empresa tiene la certificación BASC (antidrogas y antiterrorismo) y los exámenes aleatorios de orina son un requisito de esa certificación. No se le pide a los candidatos que se quiten la ropa durante el examen médico;

sin embargo, se les pide que se suban los pantalones por razones de medicina preventiva (presencia de venas varicosas). El examen médico incluye preguntas relacionadas con el embarazo por razones de medicina preventiva."

Después de recibir esta respuesta el Cereal preguntó a otros trabajadores de recién ingreso acerca del procedimiento de contratación usado en Philips. Ellos confirmaron que todas las preguntas y exámenes mencionados aquí se siguen aplicando. Las nuevas evidencias han sido enviadas a Philips para su consideración.

Hitachi: Indeseables

La discriminación no es exclusiva de los métodos de selección de personal utilizados por las agencias y las empresas, también ocurre dentro de las fabricas, en donde el trato no es igual para todos los trabajadores. Esta forma de discriminación ocurre sobre todo en contra de personas consideradas "indeseables". Por lo común, estas personas ni siquiera son contratadas, pero cuando ya han sido contratadas, la solución para algunas empresas es simplemente despedirlas. Este es el caso de Estela, extrabajadora de Hitachi, Guadalajara:

La historia de Estela

"Mi nombre es Estela entré a trabajar a Hitachi, Guadalajara, en Junio del 2005 y me despidieron el 26 de febrero del 2007 argumentando que yo estudiaba derecho y que asesoraba a mis compañeras. En Hitachi yo nunca dije que estudiaba leyes, yo quería que eso fuera un secreto, pero no fue posible mantener el secreto, no se pudo, porque era imposible ignorar las violaciones a nuestros derechos dentro de la planta. Por eso me despidieron".

La respuesta de Hitachi

En respuesta a este caso, Hitachi envió al Cereal el siguiente texto:

Uno de los tópicos más importantes para Hitachi GST es nuestras prácticas antidiscriminatorias. La única situación de este tipo que tuvimos fue con una trabajadora llamada Estela, quién inició labores en Caspem en junio de 2005 y fue despedida el 27 de febrero de 2007. La razón del despido fue que la trabajadora estaba utilizando tiempo de trabajo para asesorar a sus colegas en asuntos de tipo personal que no estaban relacio-



nados con el trabajo. Este era un uso inapropiado del tiempo del patrono. El despido no se debió a que ella estuviera estudiando derecho, pues la empresa motiva a los trabajadores a estudiar."

Después de recibir esta respuesta el Cereal profundizó en la investigación del caso. En esta nueva investigación el Cereal comprobó que los hechos descritos por Estela eran irrefutablemente ciertos. El Sr. Efraín Camacho, representante de la agencia Caspem (la agencia que subcontrata a los trabajadores de Hitachi) fue el encargado de despedir a Estela y quien le explicó a ella que era despedida por estudiar leyes. Cereal invita a Hitachi a revisar los procedimientos utilizados por la agencia Caspem y a asegurarse de que sus agencias de contratación actúen en conformidad con sus políticas de responsabilidad social.

"Me despidieron argumentando que yo estudiaba derecho y que asesoraba a mis compañeras."

Estela. Extrabajadora de Hitachi

Dos casos positivos.

Al inicio de este apartado se mencionó que Cereal había identificado a una agencia de empleo y a una empresa de la electrónica que durante 2007 habían eliminado las preguntas discriminatorias de sus procesos de selección de personal. La agencia en cuestión es Dinamitec, cuyo caso ya se describió antes, y la empresa es Sony, Tijuana, en donde los investigadores del Cereal pudieron comprobar que actualmente ya no se les pregunta a los candidatos acerca de su religión, estatus sindical o vida sexual, ni se les desnuda para buscarles tatuajes. El Cereal desea resaltar estos dos casos porque demuestran que es totalmente posible para las agencias y empresas eliminar las prácticas discriminatorias. Sin embargo, como se muestra en los casos anteriores, la mayoría de las empresas y agencias aún necesita cambiar sus procesos para evitar la discriminación. Los primeros casos de discriminación en la industria electrónica de México que el Cereal documentó (y mostró a las empresas) datan del año 2001. Para el Cereal no es entendible que aún hoy, varios años después, sigan apareciendo nuevos casos de discriminación.

2.3 La constante inestabilidad laboral

Los contratos temporales

Otro problema muy extendido en la industria electrónica de México es la aplicación de contratos temporales de trabajo, lo que se traduce en inestabilidad laboral para miles de obreros. Los contratos temporales se aplican de forma seriada, uno tras otro, lo cual está prohibido por la ley del trabajo en México⁶. Sin embargo, a pesar de estar prohibidos, los contratos temporales seriados se utilizan con enorme frecuencia.

Foxconn: contrato de 15 días

Foxconn también es un buen ejemplo de esto, ya que esta empresa les pide a sus trabajadores que firmen contratos de tan sólo 15 días de duración. Eduardo, de 22 años, trabajador de Foxconn Chihuahua, señala:

"Me llamo Eduardo. Entré a trabajar a Foxconn el 9 de noviembre del 2006. Gano 80 pesos diarios. Me encuentro en el almacén. Me contrataron a través de la agencia Manpower y firmo contratos cada 15 días. En la fábrica sólo se hacen celulares."

Los celulares que se hacen aquí son marca Motorola y también carátulas para celulares Nokia".

Ernesto, de 26 años, es todavía más claro al respecto:

"Entré a trabajar a Foxconn el 9 de noviembre del 2006 y estoy en el turno nocturno. Mi salario es de 80 pesos diarios y trabajo en el área de almacén. Cuando entré a trabajar me dieron a firmar el contrato, pero me sorprendió que sólo fuera un contrato válido hasta ese mismo mes de Noviembre, porque cada quince días firmamos contrato".

"Me sorprendió que sólo fuera un contrato válido hasta ese mismo mes, porque cada quince días firmamos contrato".

Eduardo. Trabajador de Foxconn



A pesar de estar prohibidos, los contratos temporales seriados son de uso común en la industria electrónica

La respuesta de Foxconn

"La naturaleza de nuestro negocio nos obliga a enfrentar fluctuaciones. Hacemos todo lo posible por mantener nuestra planilla estable, pero es muy difícil. Todos los empleados que son contratados a través de una agencia saben que los contratos son de 15 días y eso depende de la temporada; durante la temporada alta podemos ofrecer contratos de 1 o 2 meses. Las condiciones de trabajo se les explican a los empleados desde el momento que se inicia el contrato. Foxconn Chihuahua también es de la

opinión que sería mejor contratar a todos los trabajadores directamente, pero la variación en nuestros volúmenes de fabricación no nos permite hacerlo. Sin embargo, al margen de las razones por las que contratamos empleo temporal, tenemos el compromiso de asegurar un trato justo e igualitario para todos, sin importar la forma en que hayan sido contratados."

Motorola y Nokia también recibieron una copia del caso anterior. Sólo Nokia proporcionó al Cereal una respuesta (ver pág. 17)

Jabil: 286 despedidos

Los altibajos en el mercado mundial de productos electrónicos provocan la apertura y cierre de proyectos dentro de las fábricas y esta es razón por la que la mayoría de las empresas prefiere contratar a los trabajadores por medio de contratos temporales. Para los obreros esto significa vivir con la incertidumbre de si tendrán empleo al día siguiente. Angélica, ex trabajadora de Jabil, Chihuahua, nos cuenta como cualquier día un trabajador simplemente puede ser despedido:

La historia de Angélica

"Yo trabajaba en la línea uno de HP. Allí estábamos haciendo impresoras para HP. Durante el año y un mes que trabajé para Jabil yo firmaba contratos cada 45 días. Pero el día cuatro de diciembre de 2006 el supervisor llegó y nos dijo que ya no iba a haber trabajo, que nos iban a despedir. Lo único que dijo fue 'se fueron clientes y ya no va a haber trabajo'".



"Durante el año y un mes que trabajé para Jabil yo firmaba contratos cada 45 días."

Angelica. Extrabajadora de Jabil

La respuesta de Jabil

El Cereal mostró a Jabil una copia del caso anterior. La empresa entregó al Cereal una respuesta por escrito en donde señala, entre otras cosas, lo siguiente:

"Jabil confirmó que en diciembre de 2006 hubo un recorte de 286 trabajadores. Los posibles recortes generales de personal se comunicaron a todos los empleados con antelación. El monto de la indemnización fue más alto de lo que exige la ley. Jabil Chihuahua no permite que los trabajadores tengan contratos de más de 1 año, si esto sucede, el empleado inmediatamente recibe un contrato permanente."

Angélica, al igual que otros 286 trabajadores, fue despedida e indemnizada conforme a la ley y no tuvo necesidad de recurrir a la autoridad laboral. Su problema, sin embargo, fue el despido sorpresivo al que se tuvo que enfrentar, y que estuvo precedido por la inseguridad que le causó el estar firmando contratos temporales por más de un año.

"El supervisor llegó y nos dijo que nos iban a despedir. Lo único que dijo fue: se fueron clientes y ya no va a haber trabajo"

Como se puede observar en el testimonio de Angélica y en la respuesta de Jabil, los 286 trabajadores despedidos fueron notificados de su despido y despedidos durante el mismo mes de diciembre de 2006.



Cualquier día un trabajador de la industria electrónica puede ser despedido, como sucedió en Jabil, Chihuahua.

Sanmina SCI: despidos bajo engaños

Para un trabajador puede resultar inútil mantener un buen desempeño laboral, porque los recortes de personal se llevan a cabo de manera indiscriminada. Bárbara, de 39 años, y quien fuera una excelente trabajadora de Sanmina SCI, planta 16 de Guadalajara, nos cuenta como un día le "tocó" su despido, el cual además se llevó a cabo de un modo un tanto extraño. Ella nos cuenta:

"Yo trabajé en la planta 16 de Sanmina SCI inspeccionando tarjetas, las revisaba para que no llevaran fallas, cortos, etc. El viernes 7 de julio de 2006 el supervisor me dijo que me presentara a la oficina de la agencia Damsa a las 6 a.m. Pero luego me dijeron que había un error, que buscaban a otra Bárbara, y entonces yo me quedé tranquila. Pero luego llegó una persona de Damsa y me dijo que la empresa se veía en la necesidad de recortar personal, que me había tocado a mí y que la acompañara a entregar mi material. Entregué todo: gafete, bata, pulsera, talonera, mascarilla, cepillo, herramienta de trabajo. Cuando le entregué todo el material, ella me entregó dos hojas para que las firmara, pero una de ellas estaba doblada por la mitad y en ella se escondía un letrero que decía 'renuncia voluntaria'. Yo le dije que no iba a firmar esa hoja, entonces ella me dijo que si no firmaba me iban a 'boletinar' y que no iba a ser fácil para mí encontrar trabajo También me dijo que era requisito firmar la hoja para salir de la empresa, así que yo le dije "si quieres aquí me quedo en la empresa y te puedo demandar por secuestro, y entonces ella me dejó salir".



"Me entregó dos hojas para que las firmara, pero una de ellas estaba doblada por la mitad y en ella se escondía un letrero que decía 'renuncia voluntaria'.

"Me dijo que si no firmaba me iban a 'boletinar' y que no iba a ser fácil para mí encontrar trabajo."

El Cereal interpuso una demanda legal para tratar de resolver el caso de Bárbara y, al mismo tiempo, se comunicó con Sanmina SCI con la intención de encontrar una solución exponiendo los pormenores del caso directamente a la empresa. Cuatro meses después Bárbara recibió su indemnización conforme a lo establecido por la ley.



Entrada a Sanmina Sci



Oficinas de la agencia Damsa

Las renunciadas adelantadas

Otra forma más insidiosa por medio de la cual las empresas tratan de no excederse en el número de trabajadores contratados es obligándolos a firmar una renuncia cada determinado tiempo. Así, la agencia de empleo puede estar lista en cualquier momento para deshacerse de cierto número de trabajadores sin tomarse la molestia de despedirlos, ya que antes ellos ya han firmado una "renuncia".

"Ahora me salen con que tengo que firmar una renuncia a cambio de unas vacaciones. Yo no pido nada, sólo pido lo que me pertenece, lo que es justo, lo que ya trabajé."

Zafira. Trabajadora de Sanmina

Sanmina SCI: renunciar y volver al trabajo

Zafira, una ex trabajadora de Sanmina SCI, Guadalajara, se presentó el 15 de marzo de 2007 a las oficinas del Cereal para pedir asesoría. Ella laboraba en Sanmina por medio de la agencia Cosea:

"El motivo por el cual estoy aquí es porque los de la agencia quieren que firme una renuncia voluntaria. Dicen que si lo hago luego podré tener 4 días de descanso, y que después de esos días de descanso podré regresar a mi trabajo. La verdad yo no quiero firmar nada. Cuando firmé mi contrato me dijeron que era por tiempo indefinido y ahora me salen con que tengo que firmar una renuncia a cambio de unas vacaciones. Yo estoy en el proyecto Tellabs, son tarjetas electrónicas para redes telefónicas. Mi salario diario es de 105 pesos. Tellabs es el proyecto más grande en la planta y las tarjetas son las más caras en la fábrica. Tellabs es el principal cliente de Sanmina y ahora me salen con que no tienen trabajo. Además lo que yo hacía todavía se hace, no se terminó, lo único que quieren es que yo no tenga antigüedad laboral. Fueron tres



personas diferentes las que hablaban conmigo y me dijeron: si quieres seguir trabajando aquí, firma, es un requisito interno. Por supuesto que yo no he querido firmar, me parece un abuso, yo no faltaba, era puntual, hago bien el trabajo y ahora resulta que quieren que firme una renuncia voluntaria. Yo no pido nada, sólo pido lo que me pertenece, lo que es justo, lo que ya trabajé."

El caso de Zafira ilustra la presión que se ejerce sobre los trabajadores para intentar que renuncien a sus derechos. El Cereal habló con un representante de Sanmina respecto de la costumbre de la agencia Cosea de hacer firmar a los trabajadores una renuncia. Posteriormente, la empresa hizo llegar al Cereal la siguiente respuesta por escrito.

La respuesta de Sanmina

"El personal de recursos humanos de Sanmina-SCI ha tenido varias reuniones con todas nuestras agencias. En estas reuniones hemos discutido las 'mejores prácticas' en la administración de trabajadores subcontratados. El objetivo de estas reuniones ha sido establecer prácticas que se ajusten a los incrementos y reducciones en los volúmenes de trabajo de Sanmina-SCI conforme cambia el flujo de trabajo de acuerdo con los requisitos de los clientes. Finalmente, estamos investigando la denuncia del Cereal en cuanto a que nuestras agencias obligan a los trabajadores a firmar renunciadas adelantadas, práctica que es injusta."

"Trabajar con agencias nos da la flexibilidad que necesitamos en nuestra industria, y por esa razón las seguiremos utilizando. A julio de 2007, Sanmina-SCI emplea a más de 6,400 trabajadores temporales (48% del total de trabajadores) y a 7,000 empleados regulares (52%). Esta flexibilidad le da a Sanmina-SCI la oportunidad de ser una empresa competitiva y proporcionar empleos a más de 13,400 trabajadores y sus familias."

Las renuncias adelantadas: HP y Foxconn

En Guadalajara Foxconn tiene una fábrica en donde produce sobre todo equipos para Hewlett Packard (HP). En diciembre del 2006 Norma se presentó a solicitar empleo a la agencia Spyga, la cual contrata obreros para Foxconn. Ella describe lo que le sucedió al momento de ser contratada:

“Firmé un contrato de 15 días y al mismo tiempo la renuncia. Me dijeron que firmaba un contrato por quince días pero que ese contrato podía durar más, o menos, que eso dependía del proyecto, y que por eso debía firmar una renuncia”.

“Firmé un contrato de 15 días y al mismo tiempo la renuncia.”

Norma. Extrabajadora de Foxconn



Obligar a los trabajadores a firmar una renuncia adelantada, normalmente sin fecha, es una de las violaciones más graves en México. Con ese documento en la mano, la empresa puede despedir a los trabajadores en el momento que lo desee, sin el pago de una liquidación justa y sin necesidad de tener una razón para el despido. Al firmar un

documento de esta naturaleza en realidad los trabajadores están renunciando a varios de sus derechos más elementales, pero sobre todo están renunciando a la posibilidad de acceder a la justicia laboral, ya que la simple existencia de una renuncia firmada impide a los trabajadores interponer una demanda legal ante los tribunales del trabajo.



La fábrica de Foxconn en Guadalajara se encuentra dentro de las instalaciones de HP

En relación a este caso, Foxconn y HP entregaron al Cereal las siguientes respuestas por escrito:

La respuesta de Foxconn

"Se le exigió a la agencia de empleo que eliminara las renuncias adelantadas en el proceso de contratación y esto fue eliminado a partir de julio 2007, cuando la agencia firmó una carta de compromiso con el EICC."

La respuesta de HP

"HP desconocía la práctica de renuncias adelantadas y está de acuerdo con el Cereal en que esto no debería ocurrir. Asimismo, nos hemos enterado de que Spyga le ha puesto fin a esta práctica. HP espera que sus proveedores directos supervisen a sus proveedores para asegurar que los mismos cumplen con los requisitos del EICC."

La negación de las vacaciones: el caso de Solectron

Otro derecho más que es vulnerado por la inestabilidad laboral es el derecho a las vacaciones. Según la ley mexicana, con cada año de trabajo acumulado en una empresa, un trabajador incrementa sus días de vacaciones⁷. Sin embargo, debido a que muchos trabajadores de la industria electrónica tienen contratos temporales, sus días de vacaciones nunca se incrementan. Además, las empresas otorgan esos días de vacaciones cuando a ellas les parece conveniente y no cuando el trabajador las solicita. Por último, los días de vacaciones les son dados a los trabajadores de forma intermitente y no de forma

continua⁸, como debería suceder de acuerdo a la ley mexicana. Eso significa que los trabajadores casi no tienen control sobre los pocos días de vacaciones que les permiten tener.

“Mi nombre es Salome, tengo 23 años, soy casada, estudié informática, trabajo en Solectron, Chihuahua, en el proyecto de Intel. Gano 104.50 diarios. Soy Operadora. Yo hago pruebas a las tarjetas que ya van de salida. Yo pedí las vacaciones el día dos de diciembre de 2006, me correspondían ocho días, pero sólo me quisieron dar tres. La verdad Solectron nos da las vacaciones a su antojo. Me dijeron que el problema era que toda la gente las pedía al mismo tiempo, pero eso no es verdad, porque yo ya se las había pedido

con mucha anterioridad y de todos modos no me las quisieron dar”.

En octubre de 2006, Gerardo, un ingeniero que también trabaja para Solectron, pero en la planta de Guadalajara, señalaba algo similar a lo que le sucede a sus compañeros de Chihuahua:

“Yo trabajo reparando fallas en equipos que los clientes regresan. Nortel Calgary, Lucent, IBM... Gano 188 pesos diarios. Cuando pedí días de vacaciones ellos se molestaron, creo que es una especie de escarmiento porque ellos quieren que tome días esporádicos y no juntos, ellos quieren que tome un día cada mes, y además te interrogan cuando pides días de descanso, quieren saber para qué los necesitas”.

La respuesta de Solectron

“Está claro que Solectron va a tener dificultades para aprobar todas las solicitudes de vacaciones de todos sus empleados. Los requisitos de producción, la demanda estacional y las solicitudes de vacaciones de otros empleados son consideraciones válidas a la hora de aprobar una solicitud de vacaciones. Solectron entiende las implicaciones de esto y tiene mecanismos adecuados para asegurar que los trabajadores gocen las vacaciones a que tienen derecho.”

Intel también recibió una copia de este informe, pero no proporcionó una respuesta.

En el anterior informe del Cereal las empresas explicaron que la contratación temporal es una respuesta a los frecuentes altibajos en la producción, lo que las obliga a mantener un porcentaje de trabajadores temporales. En 2006 cerca del 60% de los trabajadores de la industria electrónica laboraban bajo esta figura. En 2007 esa cifra permanece igual. Como lo

muestran los casos anteriores, el peso de la flexibilidad es cargado por los trabajadores. Ellos se encuentran inseguros en el trabajo, no pueden tomar las vacaciones a las que tienen derecho cuando las desean y reciben contratos a corto plazo seriados, cuyo objetivo es que no acumulen vacaciones. Además, es increíble que se obligue a los trabajadores a firmar cartas

de renuncia y a renunciar a los derechos que les corresponden de acuerdo con la ley mexicana. El año pasado, CEREAL encomió las promesas que varias empresas hicieron en cuanto a darles contratos permanentes a más trabajadores. Entre éstas se encontraban IBM y Sanmina SCI, que tenían la intención de reducir a un 40% la cantidad de trabajadores temporales. En el

mismo informe, Solectron también hablaba de un programa que se implementó en 2005, el cual le había permitido aumentar el porcentaje de trabajadores permanentes a 60%. De acuerdo con sus propias cifras, el 48% de los trabajadores de Sanmina SCI se encuentra actualmente bajo contratos temporales. El porcentaje de trabajadores permanentes en Solectron es de 60%.

2.4 Inseguridad: accidentes y enfermedades laborales

El tema de los accidentes y las enfermedades laborales es uno de los más extensos en este informe. A diferencia del año anterior, durante el periodo que abarca esta investigación los trabajadores se quejaron con mayor insistencia de condiciones de trabajo inseguras que afectaban su salud. Algunos de estos trabajadores acudieron directamente con los representantes de sus empresas para exigir una solución, pero en la mayoría de los casos no obtuvieron una respuesta. El informe de este año también incluye la descripción detallada de tres accidentes debido a que su naturaleza es extremadamente seria. Entre las quejas hechas por los trabajadores, la más recurrente fue la del tiempo excesivo que tienen que estar de pie para realizar su trabajo. Esta situación se presenta en varias fábricas y en ciudades distintas, como se muestra a continuación.

“Nos tienen a la fuerza de pie, simplemente nos dicen que tenemos que estar de pie.”

Rocio. Trabajadora de Solectron



En Solectron, Chihuahua, los trabajadores laboran 8 horas al día de pie

Solectron (Intel- Dell): forzados a estar de pie

“Mi trabajo consiste en probar tablillas de computadora marca Intel/Dell. Siempre estoy de pie, a veces hay posibilidad de que estemos sentados, pero no nos dejan, muchas veces tenemos que estar de pie aunque estemos sin hacer nada, aunque no tengamos trabajo, nos tienen a la fuerza de pie.”

Estas son las palabras de Rocío, una mujer de 40 años, trabajadora de Solectron, Chihuahua, y madre de 4 hijos. Durante el curso de esta investigación, 2006-07, el Cereal encontró a decenas de trabajadores cuya queja era la de estar demasiado tiempo de pie, algunos hasta doce horas en su jornada normal, sin contar el tiempo extra. Ana, de 30 años, quien también labora de Solectron Chihuahua, señala:

“El 10 de agosto del 2006 entré a trabajar a Solectron y gano 95 pesos diarios. Soy Operadora normal y trabajo de pie. Nada más a las embarazadas les dan silla, aunque los demás sí tenemos tapetes antifatiga. En la fábrica se hace reparación de tarjetas y celulares Nokia, Lucent,

Intel, Dell, Seagate, Apple... Las condiciones de trabajo son buenas, pero lo que no me parece bien es estar tanto tiempo de pie”.

Durante la segunda mitad de 2006 las quejas por estar demasiado tiempo de pie cobraron especial importancia para los trabajadores en las dos fábricas que Solectron tiene en México.

“Soy Edith, tengo 30 años, soy casada, entré a trabajar a Solectron Chihuahua el 8 de julio del 2003 y estoy en el proyecto Intel con un horario de 6 a.m. a 3:30 p.m. Gano 115 pesos diarios. Yo hago la prueba funcional a la tablilla. En mi área trabajamos de pie, nosotras estamos muy cansadas, técnicos y reparadores sí están sentados, pero nosotras no, siempre estamos de pie. Sí tenemos tapetes antifatiga, pero no nos quitan lo cansado. Mi equipo de protección sólo es una bata. En la fábrica se hacen reparaciones a marcas como Dell, Intel y otras que no recuerdo. En Intel son diez líneas. En mi línea somos 60 personas aproximadamente y somos como 1,200 trabajadores en toda la planta”.

El lean manufacturing

"Soy Maria, tengo 19 años, soy casada y tengo una hija. El 13 de marzo del 2005 entré a trabajar en Solectron, Chihuahua, estoy en el proyecto de Intel con un horario de 6:00 a.m. a 3:30.p.m. y gano 780 pesos a la semana. Soy operadora universal, es decir, me toca probar que las piezas sean funcionales. Todo el tiempo trabajo de pie, tenemos tapetes antifatiga, pero aún así lo cansado no se le quita a uno. El equipo de protección que me dan se compone de guantes, lentes y bata. En Solectron se hacen reparaciones y se fabrican Cpu's. Hace como un mes establecieron las células de trabajo, es decir, nos dividieron en equipos de trabajo de cinco personas. En esta área sólo realizamos trabajo para Intel, pero la fábrica tiene varios proyectos, entre ellos están Maxtor, Ecostar, Dell y otros. En mi línea estamos 130 personas y somos como 1,500 trabajadores en toda la fábrica".

Al igual que Maria todos los trabajadores de Solectron que acudieron por asesoría al Cereal establecían una relación entre la súbita exigencia de estar de pie y la introducción de un método

de trabajo conocido como Lean Manufacturing (manufactura esbelta). El Lean Manufacturing es un sistema de producción bastante conocido en el mundo que se compone sólo de una serie de preceptos y no tiene reglas fijas. De hecho, cada empresa lo adapta de acuerdo a sus necesidades. Por lo tanto, en ninguna parte el Lean Manufacturing señala expresamente que los trabajadores deben realizar su trabajo de pie. Sin embargo, en el caso particular de Solectron esta medida parece haberse convertido en una política general que se aplicó por igual en sus dos fábricas de México.

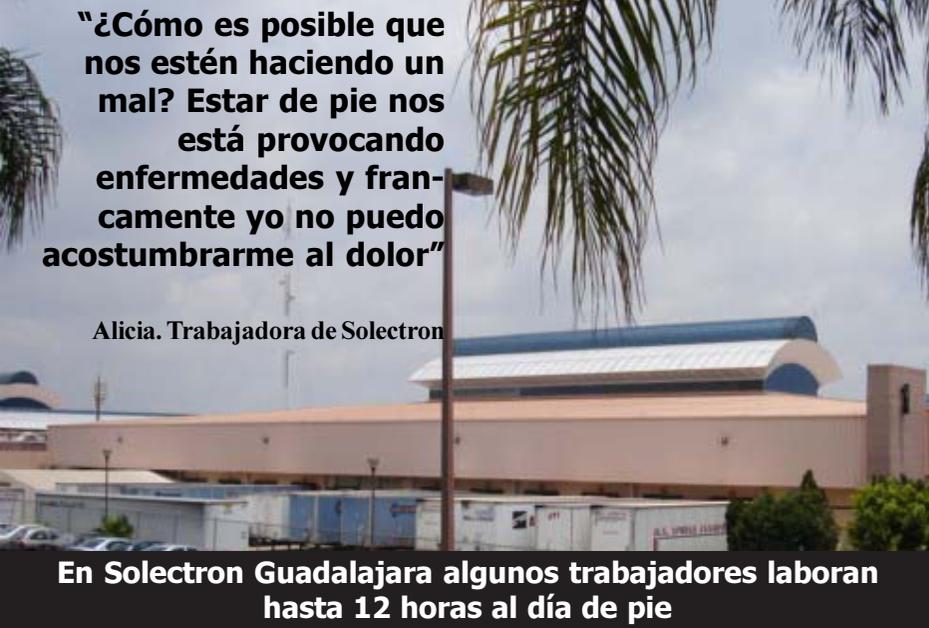
Doce horas de pie

"Me llamo Alicia, tengo 42 años, soy casada y tengo 6 hijos. Trabajo en Solectron, Guadalajara. Mi área de trabajo es el proyecto Calgary (reparación de tarjetas electrónicas), estoy en el turno 4 x 3 de jueves a domingo de 7 a.m. a 7 p.m. y percibo un salario de 99.50 diarios."

"Hace un año implementaron el Lean Manufacturing, es decir, nos pusieron a trabajar de pie. En mi área hace apenas dos meses que nos quitaron nuestras sillas.

El hecho de estar 12 horas diarias parada me ha provocado mucho cansancio, comencé a tener varices, antes nos pedían tiempo extra y yo doblaba tiempo, me quedaba hasta 24 horas seguidas, pero ahora que estoy de pie me siento enferma, me duelen mucho mis pies, me siento de mal humor y por eso no he aumentado la producción. Por todo esto fui a hablar con el encargado de Relaciones con Empleados. Él me dijo que me voy a acostumbrar, pero yo le he dicho '¿cómo es posible que nos estén haciendo un mal?', porque estar de pie nos está provocando enfermedades y

francamente yo no puedo acostumbrarme al dolor. Hace un mes hice una llamada anónima a las autoridades laborales y unas personas vinieron a inspeccionar la fábrica. Sin embargo, al finalizar la inspección dijeron que todo estaba bien. A pesar de eso yo no me resigno a trabajar de pie, así que he ido en otras dos ocasiones a hablar con el de relaciones con empleados, pero él me dice que son órdenes de arriba y que no puede hacer nada. Yo le he dicho que él se ponga a trabajar de pie para que sienta lo que nosotras sentimos, pero él me dice que no tiene que demostrarme nada.



"¿Cómo es posible que nos estén haciendo un mal? Estar de pie nos está provocando enfermedades y francamente yo no puedo acostumbrarme al dolor"

Alicia. Trabajadora de Solectron

En Solectron Guadalajara algunos trabajadores laboran hasta 12 horas al día de pie

Después de todo esto yo busqué una silla y la escondí, así que todos los días la saco y me siento a trabajar. Por supuesto, ya me llamaron la atención porque tengo silla, dicen que me van a levantar un reporte, pero yo no he hecho caso. Claro que yo no quisiera exponerme a tener un reporte, pero mi salud va primero. Además, no soy la única inconforme, todos estamos a disgusto con esta nueva manera de trabajar”.

“En varias ocasiones he retado a los de Recursos humanos. Ellos me han contestado que tenemos que estar de pie para no dormimos, ‘para que estén más activos y haya más producción”

Como señala Alicia, ella no era la única persona inconforme. Un grupo de trabajadores de Solectron se presentó el 30 de octubre de 2006 a las oficinas del Cereal para solicitar ayuda respecto de este problema. Rogelio, uno de los trabajadores que acudieron al Cereal, señalaba:

“Desde hace tiempo nos estamos quejando porque estamos doce horas de pie, pues la verdad eso es muy cansado. Hemos pedido sillas, pero nos las han negado.

El de relaciones con empleados me dijo que tendrían una reunión con nosotros para ver eso, pero hasta la fecha no hemos visto ningún cambio”.

Después de esa reunión, el Cereal se comunicó inmediatamente con el departamento de recursos humanos de Solectron para darle a conocer las quejas de los trabajadores. Días después la trabajadora Alicia nos informó que le había sido permitido utilizar una silla. Sin embargo, el resto de los trabajadores sigue esperando una respuesta de Solectron.

La respuesta de Solectron

En respuesta al caso anterior, Solectron entregó al Cereal el siguiente texto:

"Solectron ha implementado un sistema patentado de producción que incorpora en gran medida principios arraigados del Lean Manufacturing. El informe del Cereal sugiere que la reestructuración de operaciones para incluir áreas de trabajo en las que se trabaja de pie - como lo ha hecho Solectron - es arbitraria y no tiene un propósito claro. Los problemas planteados en el borrador del informe del Cereal (2007) en

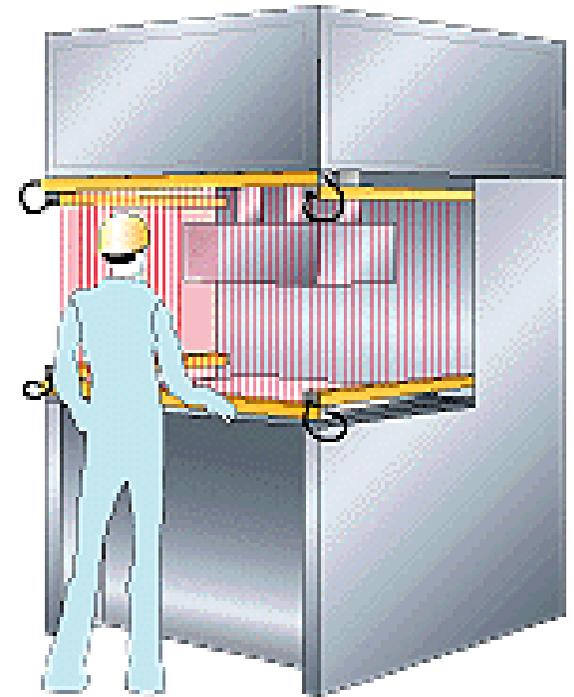
relación con el impacto físico de estas unidades de producción en las que se trabaja de pie no son nuevos para Solectron, aunque nos complace informar que únicamente un pequeño (y manejable) porcentaje del personal ha tenido problemas para adaptarse.

"Antes de hacer la transición a unidades de trabajo de pie, Solectron se percató de que cambiar de esta forma el modo de trabajo iba a necesitar cierto grado de cambio en la administración. Los esfuerzos realizados por la administración de la empresa, la administración de la planta y el departamento de recursos humanos de la planta permitieron que los trabajadores hicieran la transición al nuevo sistema de trabajo de pie sin ningún problema. Actualmente, todos los trabajadores que tienen un puesto asignado en el nuevo sistema de producción reciben capacitación

“Desde hace tiempo nos hemos quejado porque estamos doce horas de pie, la verdad eso es muy cansado. Hemos pedido sillas, pero nos las han negado.”

Rogelio. Trabajador de Solectron

obligatoria sobre Lean Manufacturing, y se les ha proporcionado accesorios ergonómicos en sus áreas de trabajo para ayudarlos con sus labores.”



Estar de pie: el caso de Jabil

También en Jabil, Guadalajara, los trabajadores se quejan por tener que trabajar mucho tiempo de pie, y también aquí relacionan la exigencia de estar de pie con la introducción del Lean Manufacturing.

“Mi nombre es Lorena, tengo 35 años, soy madre soltera. Entré a trabajar a Jabil el 24 de agosto del 2004. Gano 95 pesos diarios. Estoy en el proyecto Cisco y mi horario es de 2 a 9:30 p.m. Actualmente estoy en ensamble manual. Trabajo 7 horas y media de pie porque desde que introdujeron el programa lean manufacturing nos quitaron las sillas. En Cisco hay 4 líneas, cada una tiene como 15 personas y en toda la empresa somos como 3,000 trabajadores. El ambiente en el trabajo es muy pesado porque estamos todo el tiempo paradas. Yo tengo seis meses de embarazo y estoy todo el tiempo de pie. Cuando les digo que necesito estar sentada no me hacen caso. El jueves me sentí mareada y no podía estar de pie, me senté un momento y luego fui a enfermería. Tuve que bajar tres pisos y caminar mucho. Cuando llegué a la enfermería me pusieron oxígeno porque no podía respirar. Ese día me recuperé, pero ayer me volvió a pasar lo mismo y me mandaron a urgencias. Ahí



me dijeron que iban tramitar mi cambio a otro puesto, pero no me han cambiado. En recursos humanos saben que estoy embarazada, pero no han hecho nada. Desde que estoy de pie me han salido varices, me duelen mucho los pies, se me hinchan. Siento muy pesadas las condiciones de trabajo. Además los ingenieros nos tratan con la punta del pie, son muy prepotentes.”

Jabil envió al Cereal una serie de aclaraciones respecto de este caso. Lorena leyó esas aclaraciones y quiso hacer sus propios comentarios.

| ACLARACIONES DE JABIL | ACLARACIONES DE LORENA |
|---|---|
| El edificio tiene sólo dos pisos. La trabajadora menciona tres. | El edificio tiene tres pisos: planta baja, primer piso y segundo piso |
| Hay un ascensor en la misma área de las gradas, el cual no se mencionó. Ella pudo usar el ascensor para su comodidad. | Yo usé el ascensor, pero aun así caminé mucho. |
| La trabajadora indicó que la enviaron a emergencia (Hospital). No hay registro en Jabil de ese traslado. | Nunca dije que me enviaron a un hospital. Fui atendida dentro de la fábrica. Me atendió el Dr. Alejandro Rentería, de Jabil. |
| La operación que se relaciona con este caso requiere que el operador esté de pie debido a las dimensiones del producto. | El problema no es que la actividad requiera estar de pie, sino que yo estaba embarazada y trabajando siete horas y media al día de pie. |

Después de leer las aclaraciones de Jabil y Lorena, el Cereal considera que no hay excusa para que las mujeres embarazadas sigan trabajando de pie por largos periodos de tiempo. Cereal invita a Jabil a mejorar su atención hacia las mujeres embarazadas. Cereal ha puesto a Lorena en contacto directo con Jabil.



Jabil Guadalajara

Estar de pie: el caso de Flextronics

En la fábrica que Flextronics tienen en Guadalajara también los trabajadores se quejan por tener que pasar mucho tiempo de pie. Aquí la prohibición de sentarse provoca que los trabajadores busquen 'otras alternativas' y que, al hacerlo, se expongan a otro riesgo aún mayor. En febrero de 2007 Adela, una trabajadora de 24 años, explicaba lo que sucede en Flextronics debido a la ausencia de sillas: "Trabajo en Flextronics y gano 76.35 pesos diarios. Mi proyecto es Sun Microsystems, hacemos un módem para computadora que se va a Japón. Trabajo todo el tiempo de pie, es muy cansado, sólo el de inspección tiene silla. Cuando hay oportunidad de

sentarse nos sentamos en las cubetas de desechos. Son unos botes rojos, medianos, que se abren con el pie. En ellos tiramos los desechos de papeles impregnados de pasta o de alcohol isopropílico. En mi línea hay dos botes y, cuando estamos muy cansadas, nos cubrimos para sentarnos un rato. A veces nos sentimos muy presionadas porque hay que sacar muchas tarjetas. A veces las rodillas me duelen mucho y por eso busco en donde sentarme. Yo tengo várices por estar mucho rato de pie. No tenemos tapetes antifatiga, los tenía en otra fábrica, pero de cualquier forma no sirven. En esta fábrica somos más o menos 8,000 empleados". José, de 22 años, quien también trabaja para Flextronics en el proyecto Whirlpool confirma lo dicho por

su compañera. El percibe un salario de 600 pesos semanales y señala: "Al recibir la tarjeta yo tengo que verificar que no esté dañada o que no tenga algún componente mal puesto. Para hacer mi trabajo necesito estar de pie, no hay posibilidad de sentarme, pero hay estaciones en las que, aunque los trabajadores puedan sentarse, no se los permiten, así que se sientan en donde sea. Actualmente tenemos un problema con las sillas, los compañeros encadenan las sillas a las estaciones de trabajo porque si no lo hacen vienen otros y se las llevan. Cuando no hay sillas disponibles y ellos quieren sentarse lo hacen sobre los botes de desechos y así siguen operando. Es un problema evidente, porque hay pocas sillas".

"Nos sentamos en las cubetas de desechos. En ellos tiramos los desechos de papeles impregnados de pasta o de alcohol isopropílico"

La respuesta de Flextronics

"Flextronics está trabajando para definir este asunto. Actualmente, estamos llevando a cabo un análisis de cada puesto para determinar si se necesita una silla o no. Los trabajadores con condiciones especiales serán tratados de acuerdo con sus necesidades. A finales del segundo trimestre del ejercicio fiscal 2008 se presentará una política modificada con los cambios correspondientes, incluyendo inquietudes de tipo ergonómico."

La respuesta de Sun Microsystems

También Sun Microsystems proporcionó al Cereal la siguiente respuesta por escrito:

Sun asistió a la conferencia del EICC con Cereal en Guadalajara, y mientras estuvimos en Guadalajara nos reunimos con varios proveedores para discutir las

conclusiones presentadas por el Cereal. El proveedor mencionado, que no ofrece un lugar para que los empleados se puedan sentar en las cadenas de producción, está realizando un estudio a fondo de los diferentes puestos en sus instalaciones para asegurar que se suministren tapetes antifatiga o sillas, según sea apropiado. Sun exige que todos sus proveedores cumplan con sus altos estándares

en prácticas ambientales y conducta empresarial, sin importar en dónde o con quién tiene relaciones comerciales. Trabajamos de cerca con ellos para abordar y remediar aquellas prácticas que no se ajustan a los requisitos de Sun. Sun exige que todos sus proveedores se adhieran al Código de Conducta de Sun, el cual ha sido elaborado de acuerdo con el Código de

Conducta de la Industria Electrónica (EICC). El EICC es un consorcio de la industria que trabaja para mantener un enfoque basado en los derechos para monitorear el desempeño de los proveedores en varias áreas de responsabilidad social, incluyendo prácticas laborales, salud e higiene, ética y protección al medioambiente.

Estar de pie: Sanmina SCI

Algunos trabajadores reconocen la necesidad de permanecer de pie para poder realizar su trabajo, pero existen situaciones en las que la idea de mantenerlos de pie parece ser un capricho. Lo peor es que ir en contra de este capricho puede costarle el empleo a un trabajador. Julieta, ex trabajadora de Sanmina SCI en Guadalajara, señala:

"Cuando estaba embarazada todo el tiempo trabajé de pie. Mis compañeras me daban una silla, pero la supervisora de móviles venía y me la quitaba. Decía que no se permitía sentarse. Yo ni siquiera tenía tapetes antifatiga. El 10 de diciembre de 2006 le dije a ella que me dolía la espalda, luego, el día 19, le dije que iría al doctor y al día siguiente fui al medico. El día 21 volví al trabajo con mi justificante médico, pero ya no tuve acceso a la planta. Fui a documentación y me dijeron que estaba dada de baja. La verdad yo no entendía nada, yo había avisado de mi malestar y presenté mi justificante, así que no entendí."



"Cuando estaba embarazada todo el tiempo trabajé de pie. Mis compañeras me daban una silla, pero la supervisora venía y me la quitaba. Decía que no se permitía sentarse."

La respuesta de Sanmina-SCI:

"Muchos de los puestos de trabajo en Sanmina-SCI requieren que el empleado trabaje de pie. No es posible tener sillas para cada puesto. Sin embargo, hay ciertos puestos en los que se proporcionan sillas, dependiendo de los requisitos del trabajo. En casos en Guadalajara en que se nos notifica que hay trabajadoras embarazadas, nosotros automáticamente les damos un nuevo puesto de trabajo en el cual se evitará cualquier riesgo para la trabajadora."

Las situaciones descritas hasta aquí se refieren a condiciones laborales inseguras que requieren de una solución inmediata de parte de las empresas que se vieron involucradas. Todas las empresas tienen el deber de proteger la salud e integridad de sus trabajadores, de escuchar sus preocupaciones y de aplicar las debidas medidas de prevención dentro de sus fábricas. En repetidas ocasiones, las propias empresas de la industria electrónica han señalado que la salud y seguridad de sus trabajadores es una prioridad, pero es claro que aún no se han ajustado del todo a los estándares que se requieren para garantizar un ambiente laboral sano y seguro. El Cereal considera que es muy importante que las empresas apliquen mejores medidas de prevención antes de que las consecuencias lleguen a ser mas serias. Por desgracia, los accidentes, como consecuencia de condiciones inseguras, ya ocurren dentro de la industria electrónica de México y lamentablemente durante 2006-07 cobraron particular importancia.

Casos especiales

Debido a su gravedad, el Cereal ha querido presentar de forma separada los siguientes tres casos. Ellos demuestran como la vida de los trabajadores de la industria electrónica puede ser literalmente destruida a causa de una negligencia.

Estudio de caso profundizado 1

La historia de Silvia

El domingo 27 de agosto de 2006, a las 6:30 de la mañana, la trabajadora Silvia Martínez arribó a la fábrica de Solectron, ubicada en Guadalajara, a bordo de una suburban propiedad de la empresa de transporte de personal denominada "Busmen". Al bajar junto con sus compañeros Silvia comenzó a caminar por el estacionamiento para dirigirse hacia su puesto de trabajo. Sorpresivamente otro autobús de personal que circulaba por el estacionamiento, también propiedad de Busmen, la golpeó de frente tirándola al piso. Silvia no tuvo tiempo de reaccionar y uno de los neumáticos del autobús pasó por encima de una de sus piernas. Araceli, de 18 años, también trabajadora de Solectron y sobrina de Silvia, fue testigo ocular de lo que sucedió:

"Nosotras veníamos con ella y vimos todo, la estábamos esperando a que bajara. Ella no tuvo la culpa, lo que quizás sí sucedió fue que el chofer del camión que la atropelló no la pudo ver, porque ella traía ropa negra, no había luz y seguramente el espejo del camión estaba empañado, porque estaba lloviendo y eran como las 6:30 a.m. Otras personas, que ni siquiera estaba ahí, dicen que llevaba los audífonos puestos, pero eso no es verdad, ella, al igual que nosotros, bajó de la suburban y, apenas dio unos pasos, el camión se la llevó".

Silvia fue trasladada de inmediato al hospital Arboledas, un hospital privado, para recibir atención médica. Fernando Vázquez, el conductor de la suburban que la



Silvia en el hospital

trasladó al hospital, nos cuenta su versión de los hechos:

"El accidente de Silvia fue realmente un accidente. La verdad no se cómo pasó, lo único que recuerdo es el grito lleno de dolor de Silvia, eso fue lo que me hizo correr a ver que pasaba. Fue entonces cuando la vi debajo del camión con su pierna mal herida. La auxiliamos yo y otros

compañeros, recuerdo que la enfermera de la noche era la que estaba ahí, porque aún no terminaba su turno y salió a ayudarnos. Pero yo creo que ella no era precisamente una enfermera, porque se veía que no sabía qué hacer, incluso llegó con una silla de ruedas y quería que subiéramos a Silvia ahí, pero claro que la prima de Silvia, Aída, le dijo que no, pero la supuesta

enfermera seguía intentando subirla y fue entonces cuando Aída le grito "¿qué no ves que no puede subirse?", y entonces yo le dije que mirara su pierna y fue por eso que corrieron a traer una camilla. Cuando llegaron con la camilla la subimos a la suburban y yo tuve que conducir".

Aída, prima de Silvia y también trabajadora de Solectron, describe como fue que trasladaron a Silvia al hospital:

"No llegó la cruz verde ni la cruz roja, creemos que ni siquiera les llamaron, la trasladaron en la camioneta de transporte. Ella iba con mucho dolor. El chofer se pasaba semáforos, él también estaba nervioso. Ella gritaba de dolor, sobre todo cuando había topes, sólo la llevaron en una camilla dentro de la suburban. Llegamos como a las 7 a.m. al hospital Arboledas y hasta el mediodía la metieron al quirófano".

Silvia arribó al hospital con peligro de perder su pierna. En los días siguientes una infección en la herida de Silvia se complicó y la cobertura de la compañía aseguradora contratada por Busmen llegó a su fin. El 23 de septiembre Silvia fue trasladada al Centro



Un autobús similar al que atropelló a Silvia

Médico de Occidente, un hospital del sistema de seguridad social mexicano, pero no fue recibida debido a lo avanzado de su infección. Entonces fue trasladada a la clínica 89, también un hospital público, en donde finalmente murió el 22 de octubre del mismo año. Silvia tenía 24 años de edad y era una madre soltera de una niña de ocho años.

Las causas del accidente

Como ocurre con la mayoría de los accidentes, en el caso de Silvia es difícil establecer las causas precisas de lo que ocurrió. Sin

embargo, una opinión autorizada sobre las condiciones de seguridad que prevalecían hasta ese día en el estacionamiento de Solectron es la que ofrece Fernando, el chofer que trasladó a Silvia al Hospital y quien además trabaja regularmente como chofer para la empresa Busmen. Fernando señala: "A la empresa entran muchos camiones. Todos entramos y salimos a la misma hora, es por eso que se amontonan todos los camiones y, como no hay señalamientos, es muy peligroso para los trabajadores que son los que tienen que cruzar para ir de un

lugar a otro. En el estacionamiento hay 25 camiones de Busmen, o quizás más, otros 12 de otra empresa y otros más que están estacionados. La verdad son bastantes los camiones que se encuentran en el estacionamiento y los trabajadores los tienen que estar toreando siempre".

La reacción de Busmen

Cuando Silvia se encontraba en el hospital arboledas, un representante de la compañía de seguros contratada por Busmen llegó para hablar con ella. Aída, prima de Silvia, recuerda ese momento:

"El del seguro ABBA nos dijo que no llamáramos al ministerio público⁹ así que nosotras no lo llamamos. Sin embargo, después las personas del ministerio público se presentaron por si solas. Ellos me entregaron todas las pertenencias de Silvia, su bolsa, su ropa y me pidieron que diera un testimonio. Nosotras hicimos una declaración y la firmamos".

Este sería el primero de varios hechos que harían que la familia de Silvia dudara respecto de las intenciones de Busmen. Rocío, de 26 años y hermana de Silvia,



Solectron Guadalajara: lugar del accidente

fue quien se encargó de cuidarla y también de hablar con las empresas. Ella explica la forma en que se desarrolló la atención que Busmen proporcionó al caso de Silvia:

"Recuerdo que el día del accidente el Sr. Adán Magaña, dueño de Busmen, nos dijo que no nos preocupáramos, que todo estaría bien, que ellos se iban a ser responsables y que nunca la iban a dejar sola. Pero bastaron unos días para que me enviara a sus representantes legales a pedirme que firmara un desistimiento de la demanda, cosa que,

por supuesto, nosotras no aceptamos. Luego las cosas en el hospital Arboledas se pusieron cada vez más mal. Los doctores decían que ya no iban a atender a Silvia porque la empresa Busmen ya no quería depositar dinero para los gastos médicos. Además, los representantes de Busmen trataban de engañarme para que firmara el desistimiento, me decían que sólo era un requisito para que la aseguradora pagara los gastos. También me dijeron que la iban a trasladar al Centro Medico porque ahí ya estaba aceptada en el banco de tejidos para realizarle un injerto

de piel. Mi sorpresa fue cuando llegamos al Centro Medico, porque los doctores de ahí nos dijeron que Silvia no podía estar ahí debido a que traía una infección muy severa en su pierna. Yo le dije a la persona que me decía estas cosas, 'oiga, no entiendo por qué dice eso, a mi me dijeron que ya estaba lista para un trasplante, que incluso ya estaba anotada en el banco de tejidos', y entonces ella me dijo que ahí no existía ningún banco de tejidos. Fue así como me di cuenta de que lo que me habían dicho era mentira".

Las consecuencias.

El Cereal conoció el caso de Silvia pocos días después de su accidente. De inmediato, dos miembros de Cereal se pusieron en contacto con Silvia, su familia, los representantes de Busmen y los de Solectron.

Mientras Silvia se encontraba con vida el Cereal asumió la representación legal de su caso, pero después de su muerte fue necesario establecer una mesa de dialogo con la finalidad de encontrar una salida consensuada al problema. Las negociaciones entre la familia de Silvia, Solectron

y Busmen fueron muy tensas, pero aun así el acuerdo final fue aceptado por las tres partes. La familia accedió a otorgar el perdón legal a Busmen a cambio del pago de 280,000 pesos, cantidad que equivale al máximo monto posible señalado por la ley mexicana para una indemnización por muerte en el trabajo. Solectron además entregó 120,000 pesos por concepto de un seguro de vida con el que la empresa tenía cubierto a todos sus trabajadores. Por ultimo, el Sr. Adán Magaña, dueño de Busmen, entregó voluntariamente otros 50,000 pesos adicionales a la familia de Silvia, en un gesto con el que demostraba la responsabilidad social de su empresa.

El Cereal también ayudó a la familia de Silvia a tramitar una pensión por orfandad para la hija de Silvia, ya que por ley le corresponde recibir esta ayuda hasta que cumpla los 18 años de edad.

Otros cambios positivos también tuvieron lugar después de la muerte de Silvia. José Luís Cuevas, de 26 años, sobrino de Silvia y también trabajador de Solectron describe esos cambios:

"Después del accidente de Silvia han pasado cosas buenas. Antes no había alumbrado en el estacionamiento, ahora ya hay. No había señalamientos, el camión pasaba por donde quería y uno como persona toreaba los camiones, pero ahora ya pusieron una rampa, ahí dan la vuelta los camiones e incluso ahora si pasas detrás de un camión te pueden meter un reporte. Ahora ya hay un lugar donde estacionarse, los camiones ya no pueden pasar de un determinado lugar. Ahora hay señalamientos para los peatones, antes no había, ahora nos cuidan más. Claro, todo esto lo hicieron después del accidente".



La casa en donde vivía Silvia

La respuesta de Solectron

El Cereal envió una copia del caso a Solectron para que empresa lo comentara. En su respuesta escrita Solectron señala que *"Este incidente afectó profundamente a Solectron y a sus empleados. La muerte de Silvia, semanas después del accidente, nos aturdió y nos consternó."* En su respuesta Solectron además precisa algunos detalles acerca de la forma en que ocurrió el accidente y aclara su postura respecto del trato que Silvia y su familia recibieron de parte de las empresas. Esas precisiones no modificaron sustancialmente la

descripción que originalmente el Cereal hizo de los hechos, pero aun así fueron integradas a la redacción final de este caso con la finalidad de obtener una mayor claridad.

En su respuesta Solectron también señala que *"la descripción del Cereal no es nada precisa. Los detalles en cuanto a cómo sucedió el accidente, el área y las condiciones del lugar en donde ocurrió el accidente, quién prestó auxilio y qué medidas correctivas tomó Solectron después del accidente, son incorrectos. Asimismo, el papel del Cereal (en relación con*

Solectron) y la naturaleza de los intercambios entre Solectron y la familia de Silvia después del accidente han sido injustamente mal expuestos." A pesar de la opinión de Solectron, la descripción del caso ha sido revisada (y aprobada) por la familia de Silvia, los miembros del Cereal y algunos testigos directos del accidente.

Finalmente, Solectron agrega que *"Este incidente fue realmente un trágico accidente que Solectron mantendrá siempre presente en la mente y en el corazón y del cual aprenderá en cualquier forma que sea posible. Sin embargo, este incidente, inusual y aislado, no es un ejemplo de condiciones laborales inseguras en la industria electrónica, el enfoque del informe del Cereal, y por la tanto no viene al caso incluirlo entre los otros problemas planteados por el Cereal."* El Cereal no está de acuerdo con este punto de vista y considera que todas las empresas deben garantizar la seguridad de sus trabajadores desde el momento en que abordan las unidades de transporte de personal para dirigirse al trabajo.



La hija de Silvia

La historia de Aleyda

El 23 de junio de 2006, el siguiente mensaje de correo electrónico llegó al buzón del Cereal: "Por favor, no usen mi nombre, tengo miedo de hacer esta denuncia. Una de mis mejores amigas sufrió un terrible accidente en la planta de Sanmina de metales y plásticos que inauguró el presidente de México Vicente Fox aquí, en Tlajomulco, Jalisco, y perdió sus dos manos. Ella tiene mucho miedo y necesita la ayuda de ustedes. Les pido que investiguen y la ayuden, el accidente ocurrió hace dos semanas y todos lo saben pero nadie hace nada por ayudarla y ella está amenazada porque tratan de ocultarlo, está deprimida y los necesita. Ella me dice que entró a la fábrica sin capacitación y la pusieron a manejar la máquina y en ese momento perdió sus brazos...investiguen, los del Cereal saben muy bien quien es Sanmina, tiene muchas fábricas, por eso tenemos miedo".

El Cereal respondió a la persona que había enviado el mensaje pidiéndole que se identificara y solicitándole mayores datos acerca de la persona que había sufrido el accidente. Al mismo tiempo, los miembros del Cereal preguntaron a otros trabajadores de Sanmina SCI sobre el supuesto accidente. El 26 de junio un nuevo mensaje de correo electrónico llegó al buzón del Cereal:

"Los jefes la están visitando para convencerla de que no diga nada. Toda la gente de Sanmina sabe lo que pasó, ella perdió sus dos manos y la vida nunca será igual para ella, y todo por culpa de la empresa que nunca la capacitó, yo allí trabajo también y se sabe que pasó hasta por bromas ahí y eso me da mucho coraje. Voy a preguntarle a mi amiga si me autoriza a decir su nombre y dirección y les escribo más tarde, pero para ustedes no será difícil saber, todos saben. Gracias"



Sanmina SCI: lugar en donde se accidentó Aleyda

El Cereal respondió nuevamente a esta persona solicitándole mayores datos al respecto. El 17 de julio, esta misma persona envió un último mensaje:

"Los papas de ella aceptaron dinero de la empresa para que no digan nada, ya no vamos a poder ayudarla, siento mucho coraje, ya no podemos hacer nada"

Los trabajadores a quienes el Cereal había preguntado acerca del supuesto accidente identificaron de inmediato a la trabajadora afectada. Se trataba de Aleyda, una muchacha de 21 años de

edad, trabajadora de Sanmina SCI en el área metal mecánica y vecina de una colonia popular de Guadalajara. Estos trabajadores proporcionaron a los promotores del Cereal una descripción del accidente. El Cereal también contactó al director de recursos humanos de Sanmina SCI a nivel Latinoamérica. El confirmó lo sucedido y ofreció su propia explicación de los hechos. De acuerdo con todas estas descripciones, los hechos sucedieron de la siguiente manera:

El día 2 de junio de 2006 Aleyda se encontraba en la planta 4 de

Sanmina operando una máquina cuya función es la de hacer cortes y ranuras en unas laminas de metal que se utilizan en diversos equipos electrónicos. Esta máquina viene equipada con un juego de prensas que bajan con fuerza para hacer los cortes en las láminas de metal. El operador de una de estas máquinas tiene que alimentarla manualmente introduciendo y acomodando las láminas metálicas en un compartimiento. En condiciones normales esta máquina sólo se activa hasta que el operador retira sus manos y aprieta dos botones que hace bajar las prensas. Pero en el caso de Aleyda no sucedió así.

Ese día ella estaba alimentando manualmente la maquina, es decir, tenía sus manos dentro del compartimiento en donde las prensas bajan y suben, cuando de pronto las prensas bajaron con fuerza. Instintivamente Aleyda retiró sus brazos de la máquina y, en un gesto de temor, quiso tocarse la cabeza. Fue entonces cuando se percató de que ya no tenía manos. Aleyda comenzó a sangrar y de inmediato fue trasladada a un hospital del seguro social para ser intervenida quirúrgicamente. La

operación se llevó a cabo con éxito salvando la vida de Aleyda, pero sin que existiera ninguna posibilidad de que recuperara sus manos.

Las causas del accidente

De acuerdo con la explicación de Sanmina SCI el accidente fue consecuencia de una falla en la máquina que operaba Aleyda. Esta máquina había sido traída de otra planta de Sanmina SCI ubicada en los Estados Unidos y presumiblemente tenía una falla en el mecanismo que hace bajar y subir la prensa de estampado.

Durante el tiempo que Aleyda estuvo operando la maquina esa falla persistió. Eso fue lo que ocasionó el accidente.

La reacción de Sanmina SCI

El representante de Sanmina también explicó que inmediatamente después de ocurrido el accidente, la empresa se acercó a la familia de Aleyda con el fin de ofrecerles asistencia médica, económica y psicológica. En un primer momento, ni Aleyda ni su familia aceptaron hablar con los representantes de la empresa ya que su molestia hacia Sanmina

SCI era bastante grande. A pesar de eso, Sanmina SCI logró reunirse con la familia y llegar a un acuerdo. Según este acuerdo Sanmina SCI le daría a Aleyda la "mejor atención médica disponible en el mundo". Aleyda fue atendida en un hospital de Dallas, Texas, y en un centro de rehabilitación en donde le fueron confeccionadas dos pares de prótesis: unas con fines estéticos, que a la vista asemejan ser manos verdaderas, y otras mecánicas, equipadas con unos dedos artificiales que se mueven respondiendo a los movimientos de los músculos de la parte baja de la mano. Con estas últimas prótesis Aleyda mueve unos dedos mecánicos por medio de los estímulos provenientes de su cerebro, el cual envía señales al brazo como si ella aún tuviera manos.

La respuesta de Sanmina SCI

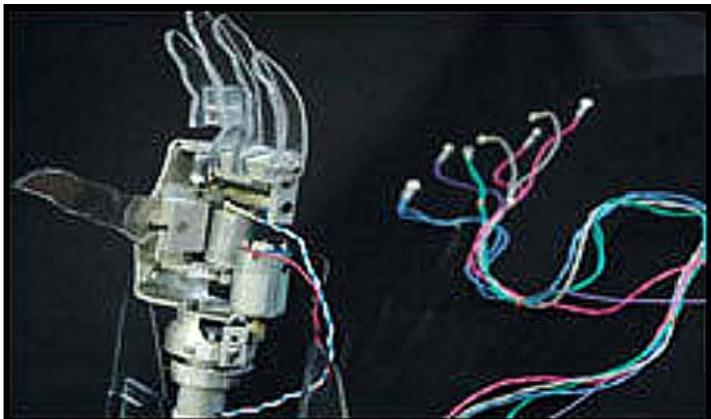
El Cereal se reunió con los representantes de Sanmina SCI para discutir los pormenores del caso de Aleyda. El 3 de agosto, la empresa proporcionó al Cereal una respuesta por escrito en la que señala, entre otras cosas, lo siguiente:



La función de las máquinas de estampado es hacer cortes y ranuras en láminas de metal. En una máquina de ese tipo perdió sus manos Aleyda

"La empresa no negó ni ocultó este accidente. En cuanto ocurrió, respondimos rápidamente con atención médica adecuada. Asimismo, le informamos al Seguro Social, tal y como exige la ley de trabajo. La empresa le está proporcionando a Aleyda la mejor atención médica privada disponible localmente, lo cual incluye terapia psicológica y física. También hemos procurado las mejores prótesis disponibles. Contratamos los servicios del mejor médico del área para atenderla. Aleyda está recibiendo terapia física, y tanto ella como sus padres están recibiendo terapia psicológica, esto continuará durante 6 meses. Juntamente con el médico privado buscamos y contratamos los servicios de una de las mejores empresas de

protésica del mundo. Decidimos contratar a Advance Arm Dynamics Org. en Dallas, Texas. Aleyda recibirá el mejor tratamiento y las mejores prótesis disponibles. Aleyda ya está de vuelta trabajando en Sanmina SCI, en un nuevo puesto; aprendiendo nuevas tareas y desempeñando sus labores positivamente y con mucha motivación. La rehabilitación de Aleyda ha progresado muy bien, y ella se está desempeñando excelentemente bien en su nuevo puesto. Sanmina-SCI le ha manifestado al Cereal que está comprometida con el futuro de Aleyda dentro de la empresa, así como a asegurar que exista un entorno laboral seguro para todos sus empleados."



Una prótesis mioeléctrica, como la que le confeccionaron a Aleyda, se mueve respondiendo a los impulsos del cerebro



La seguridad de los trabajadores debe ser un asunto prioritario

La historia de Ramona

El 11 de octubre del 2006 la trabajadora Ramona Ramírez se encontraba laborando dentro de las instalaciones de la empresa USI (Universal Scientific Industrial Co. Ltd.) en la ciudad de Guadalajara. Ella limpiaba una máquina y estaba a punto de concluir su jornada laboral. La máquina permanecía en el modo 'stop', pero repentinamente se encendió, atrapando la mano derecha de Ramona:

"Yo estaba en la línea 3 en el proyecto Donatelo, de Lenovo. Estaba operando una máquina Screen. Esa máquina le pone la pasta de soldadura a la tarjeta madre. Estábamos trabajando sin los sensores de seguridad activados. Estos sensores detectan cuando tu mano está dentro de la máquina y detienen automáticamente la máquina. Pero ese día los sensores no estaban puestos porque se 'pierde' tiempo activándolos y

desactivándolos y, como a la empresa le urgía sacar la producción, los desactivaron."

"La máquina estaba en Stop, yo estaba haciendo la limpieza de la máquina cuando metí la mano derecha para sacar los residuos de pasta y de pronto sentí que la máquina se encendió y me prensó mi mano. En cuestión de segundos yo ya estaba llena de sangre, porque la máquina estaba haciendo su trabajo con mi mano prensada ahí dentro. Lo primero que pensé fue que había perdido los dedos, por toda la sangre que yo podía ver. Más tarde me daría cuenta de que no los perdí, pero que ya nunca más los podría mover"

Ramona fue auxiliada por dos de sus compañeros, quienes, después de varios intentos, lograron sacar la mano de Ramona. Ellos mismos la llevaron a la enfermería de la empresa:



Las altas exigencias productivas provocaron el accidente de Ramona dentro de la fábrica de USI, Guadalajara

"Mis compañeros me llevaron a enfermería, pero estaba cerrada, no había nadie, era la 1:40 de la tarde. Buscaron al doctor y cuando el doctor llegó y revisó mi mano me dijo "tanto chisme por una cortadita", y además me decía "abre y cierra la mano". Yo intentaba hacerlo con mucho dolor y trabajo pero no podía hacerlo. Él decía que yo estaba bien. Luego llegó la enfermera y ella quiso ayudar pero el doctor le dijo que no, que era una simple cortadita. Incluso ella quería pedir una ambulancia, pero el doctor no lo autorizó, sólo pidió un taxi

para que me llevaran a la clínica 48. Cuando llegué a la clínica 48 vieron que mi herida era más grave y me enviaron a la clínica 110."

"Ahí estuve dos meses en rehabilitación, no podía mover la mano, mi mano estaba hinchada y morada, mis dedos estaban inertes, con cero movimientos. Aún hoy (nueve meses después) no puedo agarrar nada con mi mano, no la puedo mover y vivo con el dolor porque me dan unas punzadas muy fuertes que me llegan hasta el hombro."

El diagnóstico del seguro social fue, en resumen, que la mano derecha de Ramona había quedado inservible. La única opción que ahora tiene Ramona es someterse a una riesgosa operación, la cual puede terminar en la amputación de su mano. Para eso Ramona debe dar su consentimiento y aceptar las posibles consecuencias. Ramona es madre soltera de 5 hijos, todos menores de edad. Actualmente recibe una pensión del seguro social que asciende a 2,700 pesos mensuales. Cuando Ramona sea pensionada permanentemente por el seguro social a causa de su accidente, sólo recibirá una porción de ese dinero debido a que su incapacidad no es "total".

Las causas del accidente

En el caso de Ramona sí es posible identificar claramente tres causas del accidente: la insuficiente capacitación que Ramona recibió para manejar la máquina; la falta de mantenimiento a las máquinas y las excesivas exigencias de producción.

Respecto de la falta de capacitación, esa era la primera vez que Ramona operaba una

máquina como esa y, para hacerlo, había recibido una capacitación de tan sólo día y medio. Sin embargo, la persona que la capacitó estima que, para aprender a usar esa máquina, son necesarios tres meses completos. Mary, la persona que capacitó a Ramona, apunta:

"Recuerdo que yo la estaba capacitando para que ella aprendiera a usar esa máquina. La capacitación para trabajar en esa máquina se toma 3 meses, pero eso no pasó con ella. Recuerdo que sólo tuvo un día y medio de capacitación porque urgía sacar la producción, ese día el supervisor me dijo que la dejara sola operando la máquina porque urgía sacar la producción de las tarjetas"

A la poca capacitación que recibió Ramona, hay que sumarle la falta de mantenimiento a las máquinas. La propia Ramona señala:

"La máquina se prendió sola debido a que los sensores estaban fallando. Ese día las máquinas habían estado fallando y las reportamos, pero los de mantenimiento sólo las checaron rápido y se fueron, porque a la empresa le urgía sacar la producción."

Y, por último, otro factor que provocó el accidente fueron las excesivas exigencias de producción, las cuales Ramona ya ha mencionado en sus anteriores testimonios. Ahora, Mary, confirma esos testimonios:

"El día del accidente las máquinas estaba fallando mucho, la G1 pitaba demasiado... Ramona ni se podía mover de ahí. Eran alrededor de la 1:30 de la tarde y ella se sentía presionada porque la faltaban varias cosas: el reporte, el raid, la meta del día... En una hora se deben hacer 190 tarjetas y en un turno 1,520, esa es la meta del día. El supervisor revisa el pizarrón para ver que las metas se vayan cumpliendo y, cuando ve que estas metas no se cumplen, presiona a las operadoras. En este caso él comenzó a presionar a Ramona. Entonces la presión de Ramona aumentaba, porque ahora tenía al supervisor presionándola, le faltaba el reporte, no terminaba la meta y le faltaba la limpieza del screen. A esto hay que agregarle las fallas de las máquinas. Fue en esas circunstancias que ella se puso a limpiar el screen y después yo sólo escuché su grito."



Mary, la persona que capacitó a Ramona para usar la máquina, señala que su capacitación fue insuficiente

Ramona señala: "Siento mucha impotencia porque no puedo mover mi mano. He sufrido una depresión, me tensiono demasiado. Recibo un pago por incapacidad de 2,700 mensuales, pero ese dinero no me alcanza para mucho. Uno de mis hijos, de 16, años dejó de ir a la escuela porque yo no tengo dinero para sus útiles. Ahora él trabaja en un supermercado. Antes, además de trabajar en USI, yo

lavaba y planchaba ajeno, eso me daba un ingreso extra, porque soy sola y tengo que mantener a mis cinco hijos. Pero ahora ya no puedo hacerlo. El doctor de la empresa dice que cuando regrese a USI me pondrán a barrer y a trapear, pero ¿cómo lo haré, si no puedo barrer y trapear ni en mi casa?"

La respuesta de Lenovo y USI

El Cereal intentó en varias ocasiones comunicarse con un representante de USI para discutir el caso anterior. Al no tener éxito, envió una copia a un representante de Lenovo en julio de 2007. El 7 de agosto Lenovo envió a Cereal la siguiente respuesta:

"En relación con su duda acerca de USI, Lenovo participa activamente en el Grupo EICC y cumple plenamente con el Código de Conducta de la Industria Electrónica. Asimismo, a partir de este año, Lenovo les ha pedido a todos sus proveedores, incluyendo a USI, que lean el EICC y se comprometan a ajustarse a él. La política de Lenovo no es hablar a nombre de los proveedores con los que



Una maquina screen "jala" la tarjeta electrónica y le coloca la pasta de soldadura. En el caso de Ramona, la maquina tambien jaló su mano

trabajamos, sino darles la oportunidad a ellos para que aborden y respondan directamente a las quejas o acusaciones sobre la forma en que operan y tratan a sus empleados."

Después de esta comunicación, un representante de USI se puso en contacto con el Cereal. USI ha expresado a Cereal su disposición para discutir sus casos en el futuro.

Actualización.

Despedida por hablar

Mary, la trabajadora que ofreció su testimonio en el anterior caso de Ramona fue despedida de USI el día 3 de agosto de 2007. De acuerdo con las investigaciones del Cereal, se pudo concluir que el despido de Mary fue una medida para castigarla por haberse atrevido a proporcionar

su testimonio. El Cereal informó inmediatamente a Lenovo acerca de lo sucedido. Después de eso un representante de USI se comunicó con Cereal y, al mismo tiempo, con Mary. Mary no quiso regresar a trabajar a USI y aceptó el pago de la liquidación que le ofreció la empresa.

"El doctor de la empresa dice que cuando regrese a USI me pondrán a barrer y a trapear, pero ¿cómo lo haré, si no puedo barrer y trapear ni en mi casa?"

Ramona. Trabajadora de USI

2.4 Exposición a tóxicos y enfermedades laborales

En la industria electrónica de México la exposición de los trabajadores a sustancias tóxicas y peligrosas es un problema bastante claro. Este problema se agrava por la falta de comunicación abierta de parte de las empresas, lo que deja a muchos trabajadores preocupados y confundidos. Los obreros que manejan sustancias tóxicas en su trabajo saben que ellos se están exponiendo a un riesgo, pero con frecuencia desconocen la naturaleza de ese riesgo. Esto, por supuesto, provoca que los trabajadores tampoco comprendan cuáles son las medidas de seguridad deben tener en cuenta para evitar enfermedades.

Intel y Solectron: Plomo, estaño y alcohol

“Mi nombre es Claudia, trabajo en Solectron Chihuahua en el proyecto de Intel y gano 104.50 diarios. Los tóxicos que utilizo en el trabajo son pasta de plomo y alcohol isopropílico. La pasta me provoca mucha resequedad en las manos y también me ha provocado infecciones en los ojos. Además yo estoy embarazada y, como trabajo con tóxicos, le he pedido a la mis jefes que me cambien de puesto, pero ellos me dicen que no porque no tienen a quien poner en mi lugar.

La enfermera me dijo que no me creería que estoy embarazada hasta que yo fuera con mi doctor y le trajera a ella un comprobante médico. El asunto es que en la empresa no autorizan ningún cambio si antes no lo autoriza la enfermería. Pero el problema es que el doctor de la empresa nunca está en su lugar de trabajo. La verdad es que yo no estoy conforme con esta situación, pero no puedo renunciar, porque necesito el empleo.”



La soldadura plomo-estaño se ha utilizado en la industria electrónica por varias décadas

La pasta a la que se refiere Claudia es en realidad una aleación de plomo y estaño que se utiliza para soldar componentes. El plomo, como es bien sabido, es un metal que, al ser inhalado, se aloja en la sangre y produce diversos daños en las capacidades motoras y cognitivas de las personas. Cuando las concentraciones de plomo en la sangre son grandes, puede incluso causar la muerte. El estaño, por su parte, no es un metal muy tóxico, pero al ser

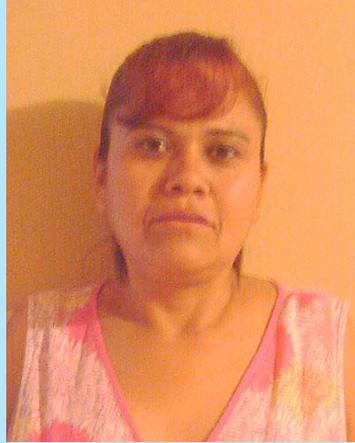
respirado en forma de vapores del metal derretido puede afectar los pulmones. También se ha demostrado que la ingestión de grandes cantidades de compuestos inorgánicos de estaño puede producir dolores de estómago, anemia, y alteraciones del hígado y los riñones¹⁰. La soldadura de plomo y estaño ha sido ampliamente utilizada en la industria electrónica por más de 25 años y, aunque sigue utilizándose, en la actualidad su uso está prohibido por la directiva RoSH.

Dell y Solectron: pasta nociva

La mayoría de las veces los trabajadores sólo se preocupan por los efectos externos que estas sustancias les provocan, por ejemplo, por la comezón, las infecciones y la resequedad, pero también sospechan que algo más grave les puede suceder. Esas sospechas, por desgracia, están bien fundadas, ya que la mayoría de las sustancias que ellos mencionan en realidad provocan daños mayores al introducirse al cuerpo que a través del simple contacto. Adicionalmente, cuando los trabajadores acuden a su empresa para solicitar ayuda, la respuesta que comúnmente obtienen no les sirve para disipar sus temores. Raquel, quien también trabaja en Solectron, Chihuahua, reparando equipos para Dell, nos cuenta lo que le sucedió cuando habló con sus superiores después de que comenzara a presentar síntomas causados por las sustancias con las que trabaja:

"Cuando empecé a usar la pasta se me partió la carne de mis manos."

Raquel. Trabajadora de Solectron



"Hablé con el supervisor, le pedí que me diera mis vacaciones, pero él me respondió '¿ya te las ganaste?' Yo le respondí que ya no podía trabajar con mis manos porque se me abría la carne de mis manos. Cuando empecé a usar la pasta se me partió la carne de mis manos. Un día ya no pude trabajar más y el supervisor me dijo que sólo me quedara sentada. Cuando fui con el doctor de la empresa me dijo que él no sabía qué tenía y que sería mejor que fuera al seguro social para que me viera otro doctor. Pero antes de eso me preguntó ¿Las sustancias que utilizas te han provocado algún malestar? ¿Has sentido algunos síntomas extraños? Y yo le respondí que nada más se me partían manos, que se me hacían grietas, y que me daba una alergia en la nariz".

Lucent y Solectron: Acetonas

Al igual que Raquel, otros trabajadores de Solectron se quejaron durante el periodo que abarca esta investigación del mal servicio médico de esa empresa, ya que, de acuerdo con sus testimonios, en la enfermería no los orientan adecuadamente respecto del uso de sustancias tóxicas. Gustavo, otro trabajador de Solectron, Chihuahua, señala:

"Entré a trabajar a Solectron Chihuahua el 20 de julio de 1999. Soy técnico y hago diagnóstico de tablillas, estoy en el proyecto Lucent Technologies. Los tóxicos que utilizamos aquí son acetona, alcohol isopropílico, soldadura con plomo, soldadura sin plomo y flux. Yo quisiera saber más acerca de las consecuencias de trabajar

con tóxicos, pero la atención médica de la empresa es insuficiente, porque sólo está una persona en el consultorio. Además mi material de protección es sólo una bata, taloneras y pulsera. En la fábrica trabajamos para marcas como Intel, Nokia, Maxtor, Dell, Apple, Ecco Star y Sky."

La acetona que menciona Gustavo es un líquido incoloro de olor y sabor fáciles de distinguir. Se evapora fácilmente y es inflamable. Al ser inhalada puede causar irritación de la nariz, la garganta, los pulmones y los ojos. También provoca dolores de cabeza, mareo, confusión, aceleración del pulso, náuseas, vómitos, pérdida del conocimiento y, en grandes cantidades, coma. Además, puede causar el acortamiento del ciclo menstrual.



La pasta de soldadura y las acetonas son irritantes y tóxicas, dañan la piel y las vías respiratorias

Jabil: Plomo y Flux

Los problemas de salud provocados por trabajar con sustancias tóxicas o peligrosas son característicos de toda la industria electrónica. Marilú, una trabajadora de 42 años que labora en Jabil Chihuahua, explica:

“Mi nombre es Marilú, tengo 42 años, el 4 de julio del 2001 entré a trabajar a Jabil, estoy en el proyecto Jhonson y gano 137.76 diarios. Las sustancias tóxicas que utilizamos son plomo y flux. La soldadura con plomo tarda en secar, la que es libre de plomo seca de inmediato. Aquí nos hacen pruebas de plomo en sangre cada seis meses, aunque a mí nunca me han dado los resultados. La verdad es que me tienen muy estresada porque en mi lugar de trabajo tengo que soldar y el humo me llega a los ojos. Hace cinco años, por ejemplo, yo no tenía la carnosidad en los ojos como la tengo ahora. También me da dolor en las manos por la pistola caliente y por el calor que despiden los crisoles. Lo que sucede es que los cambios de temperatura son muy bruscos, porque estás adentro en lo caliente, y luego sales afuera y está muy frío.”

“Tengo que soldar y el humo me llega a los ojos. También me da dolor en las manos por la pistola caliente y por el calor que despiden los crisoles.”

Como señala Marilú, algunas empresas tienen el cuidado de realizar regularmente exámenes de plomo en la sangre a sus trabajadores. Pero, de nueva cuenta, el problema es la falta de información. Los trabajadores no reciben el resultado de sus exámenes y, por lo tanto, no están seguros del nivel de afectación que tienen por estar expuestos al plomo.



Existen muchos tipos de Flux, pero todos expiden humos nocivos para la salud

Solectron: falta de información

“Me llamo Susana. Trabajo en Solectron, Guadalajara. Mi área de trabajo es en el proyecto Calgary y gano 99.50 pesos diarios. Yo estoy de reparadora, soldo con cautín, estoy en el área de PTH (plated through hole), aquí ponemos los componentes con las manos, utilizo plomo, estaño, flux y alcohol isopropílico, también tenemos un ionizador. El trabajo que realizo me causa mareos y a veces es tanto el calor que se siente que me tengo que quitar el cubre bocas. En la línea donde estoy somos 4 reparadores: 3 mujeres en PTH

y un hombre en SMT (surface mount technology). Los soleros, es decir, los que están en la ola, trabajan cerca de nosotros y ellos también utilizan estaño, plomo, flux y alcohol. Desde que entré a la fábrica trabajo con soldadura. Hace poco hicieron un sorteo para hacer examen de plomo en sangre, pero yo no fui elegida y me molesté mucho porque yo ya tengo cuatro años trabajando aquí con la soldadura y quiero saber cómo estoy de salud.”

Como se puede observar, las principales quejas de los trabajadores son la exposición prolongada a sustancias tóxicas, la presencia de síntomas relacionados con esa exposición y la falta de información de parte de sus empresas.

“Aquí ponemos los componentes con las manos, utilizo plomo, estaño, flux y alcohol isopropílico. El trabajo que realizo me causa mareos y a veces es tanto el calor que se siente que me tengo que quitar el cubre bocas.”

USI, Lenovo, Toyota: Exposición prolongada a tóxicos

Por desgracia, esta situación se repite en varias fábricas y, de hecho, las situaciones que viven los trabajadores de diferentes empresas son muy similares. Sandra, una trabajadora de USI, Guadalajara, describe cual es la situación en la fábrica en que ella labora:

“Trabajo en USI desde hace 7 años. Entré a trabajar el 20 de Marzo de 1999. Sólo he trabajado en USI, nunca antes tuve otro trabajo. Gano 93 pesos diarios, desde hace cinco años ese es mi salario, no ha aumentado. Estoy en reparación y aquí utilizo la soldadura todo el tiempo.”

“¿Cómo lo hago? Tomo la tarjeta, le pongo un líquido llamado flux y con un cepillito lo distribuyo por la tarjeta. Luego siento la tarjeta en el crisol. El crisol es un recipiente con soldadura de plomo caliente, el cual está a 260° centígrados. Durante los seis años anteriores que he trabajado aquí el crisol tenía plomo y, según me dicen, ahora ya no tiene, pero sí tiene estaño y, cuando lo combino con el flux, expide un



El crisol o 'mini ola' es un recipiente con soldadura líquida que se encuentra a 260° centígrados

olor muy feo. Cuando siento la tarjeta en el crisol el humo sale y huele muy feo. Después de sacar la tarjeta del crisol la retocamos nuevamente con soldadura y flux y la limpiamos con alcohol isopropílico.”

“Yo reparo tarjetas en los 2 proyectos: Donatello, que es de Lenovo, y Baleo, que es de Toyota. Yo he tenido bastantes malestares: vómitos, mareos, dolor de cabeza, dolor de garganta... El equipo de seguridad que usamos son guantes, bata y cubrebocas, aunque este último es muy mínimo porque, la

verdad, es demasiado el humo el que se produce, ya que usamos el caudín a 390° centígrados.”

“Yo hablé con la de Recursos Humanos y hablé con ella porque yo quiero que me cambien de esa área, le dije que ya no podía estar ahí, que tenía muchos malestares en la garganta. Ella habló con los supervisores sobre mi caso y ellos le dijeron que la pasta ya no tenía plomo, que ya no había problema, pero yo se que sí tiene estaño y la verdad ya me estoy sintiendo mal, he estado allí seis años y ya me

“Estoy en reparación y aquí utilizo la soldadura todo el tiempo. He tenido bastantes malestares: vómitos, mareos, dolor de cabeza, dolor de garganta...”

Sandra. Trabajadora de USI

siento mal. Pero hasta el día de hoy ellos no han hecho nada, yo ya les he dicho que mejor me corran, pero ellos me dicen que no y, por supuesto, a mi no me conviene renunciar, porque no me pagarían mi liquidación.”

“En USI me han hecho 2 exámenes de plomo en sangre, pero nunca he tenido en mis manos los resultados, siempre me dicen que estoy bien. El doctor de la empresa siempre dice que estoy bien, pero cuando me dice eso de inmediato pienso que en el lugar en donde trabajo ni siquiera hay un extractor que absorba el humo. En una ocasión, hace como dos años, nos dieron una plástica y nos dijeron que lo que hacíamos no era peligroso, que había más plomo en la calle que en la fábrica, y que no teníamos de que preocuparnos.”

USI y ON Semiconductor. Selladores.

En algunas ocasiones, después de mucho insistir, los trabajadores logran obtener la ayuda de sus empresas. Pero a pesar de ello la atención que reciben no llega a ser del todo satisfactoria. Anita, quien también trabaja en USI, describe un padecimiento que ella sufre desde hace varios años y que es causado por un sellador con el que ella trabaja. Además explica la atención que recibió después de acudir con los representantes de su empresa a solicitar ayuda:

“Trabajo en USI desde hace más de 5 años. Estoy en el proyecto de On Semiconductor. Mi salario diario es de 86 pesos diarios. Desde hace tres años tengo una infección en los dedos causada por el sellador que utilizo en el trabajo. Comunicué varias veces a mi supervisor lo que me pasaba y recientemente me enviaron al hospital dermatológico. Ahí me dijeron que era una infección por contacto y me dijeron que tenía que usar guante de tela o guante de látex. Además nos recetaron un bloqueador ultravioleta para que lo usáramos todas las trabajadoras. En la fábrica sólo

nos compraron esa crema un mes y cuando se terminó ya no la volvieron a surtir. Yo no uso el guante porque simplemente no se puede trabajar con él, es muy grueso. También usamos rayos ultravioleta para endurecer la resina que se utiliza en el proyecto SSOVP (Solid-State Over Voltage Protector). A una compañera le pasaba lo mismo que a mí y los inspectores del seguro social vinieron a revisar, pero ellos ella no le dijeron nada a ella, es más, ni siquiera le pagaron sus días de incapacidad.”

“Desde hace tres años tengo una infección en los dedos causada por el sellador que utilizo en el trabajo.”



Flextronics: información a medias

Otras empresas sí informan a sus trabajadores acerca de las sustancias que utilizan y de los peligros que corren al exponerse a ellas. Bety, una mujer de 24 años que trabaja en Flextronics Guadalajara, se refiere a esa situación:

“Trabajo en Flextronics Guadalajara y tengo un salario de 76.35 pesos diarios. Yo checo las tarjetas cuando salen de SMT, mido el grosor de la pasta que se les pone y veo si van con todos los componentes porque de aquí se van para la ola. La máquina de ola es cuadrada, larga. Las líneas que tienen máquina de ola huelen muy feo y cuando sales de la planta tu ropa y tu bata también huelen a eso. Supuestamente hay extractores, unos tubos grandes y negros, pero no se ve ni se escucha que funcionen. También se supone que la ola tiene un extractor, pero por donde entran y salen las tarjetas está abierto y por ahí se escapa el olor. Aquí nos dan a conocer las consecuencias de tener contacto directo con las sustancias tóxicas. En la mesa de etiquetas hay un

“Las líneas que tienen máquina de ola huelen muy feo y cuando sales de la planta tu ropa y tu bata también huelen a eso.”

libro que dice lo que contiene cada pasta y en lo que perjudica. De hecho, quien quiera lo puede leer. Pero ahora que yo ya conozco las sustancias que utilizamos y los riesgos que corremos al exponernos a ellas, mi única pregunta es ¿y cómo podemos estar seguros de que esas sustancias no están afectando nuestra salud? El problema es que no todas las líneas están libres de plomo y que las que están libres de plomo tienen otras sustancias, como cadmio y plata. Yo sé, por ejemplo, que varias líneas de Nortel tienen plomo, que la línea de Motorola tiene plomo, que la de Whirlpool tiene plomo, que la de Current no tiene plomo y que la de Sun Microsystems no tiene plomo. Eso ya lo sé, pero yo me pregunto ¿y ahora qué debo hacer?”



Diez sustancias

A lo largo de toda la cadena de producción de los equipos electrónicos se utilizan diversas sustancias tóxicas y/o peligrosas. Esta cadena productiva es sumamente larga, tan larga que involucra a diferentes empresas y diferentes países. Las fábricas instaladas en México representan tan sólo un eslabón dentro de esa extensa cadena productiva y, por lo tanto, los testimonios de los trabajadores que se incluyen en este apartado sólo se refieren a algunas actividades de ese largo proceso. En consecuencia, las sustancias tóxicas que los trabajadores mencionan son las

que se utilizan en esa parte de la cadena de producción. Lo más común es que las tarjetas y los componentes ya manufacturados al territorio mexicano y que aquí sólo se les ensamble o se les repare. Estas dos actividades (ensamble y reparación) incluyen un procedimiento de soldadura el cual se lleva a cabo principalmente por medio de la técnica de SMT (tecnología de montaje superficial). Por esta razón, en ambas actividades se utilizan sustancias tóxicas similares y, por eso mismo, los trabajadores se refieren a ella constantemente. Las 10 sustancias más comunes son *el plomo, los fundentes*

(flux), el alcohol isopropílico, los selladores, las acetonas, el cadmio, la plata, el estaño, el cobre y los ácidos. En los testimonios de los trabajadores se puede advertir que los representantes de las empresas argumentan que la soldadura actual ya está libre de plomo y que, por lo tanto, ya no representa ningún peligro. Sin embargo, es necesario aclarar que no todas las soldaduras están libres de plomo y que, además, algunas soldaduras libres de plomo contienen otras sustancias que también representan un peligro para los trabajadores. Al respecto, la propia *guía sobre la legislación y la consecución de la conformidad de RoSH* señala:

“Es un error generalizado creer que las soldaduras sin plomo son más seguras que las soldaduras con plomo/estaño, porque en ambos casos los humos nocivos se generan debido al fundente que se utiliza¹¹.”

Dicho de otra forma, aunque las disposiciones exigidas por la directiva RoSH son muy útiles para procurar el cuidado del medio ambiente, no lo son en igual medida para procurar la salud los trabajadores, ya que

Las 10 sustancias tóxicas más comunes son el plomo, el flux, el alcohol isopropílico, los selladores, las acetonas, el cadmio, la plata, el estaño, el cobre y los ácidos

ellos siguen exponiéndose a sustancias que, aunque diferentes, siguen siendo perjudiciales. La conclusión de todo esto es desalentadora, ya que las empresas, a sabiendas de que las sustancias que utilizan los trabajadores son perjudiciales para su salud, frecuentemente no les informan acerca de los componentes químicos que contienen esas sustancias, ni les explican claramente los riesgos a los que se exponen al utilizarlas. Tampoco les orientan suficientemente acerca de las medidas de seguridad que deben tener, ni les proporcionan una atención médica oportuna y adecuada para evitar enfermedades.

La respuesta de Solectron. “El borrador del informe del Cereal (2007) incluye varios testimonios de trabajadores de Solectron Chihuahua en los cuales se describen problemas con el



Una máquina de ola, aunque está sellada, tiene abiertos los conductos de entrada y salida. Por ahí se escapan los olores

manejo de plomo e incertidumbre en relación con los materiales que manipulan. Aunque la mayor parte de las operaciones de nuestra planta en Guadalajara están libres de plomo, nuestra planta de reparación todavía no ha podido eliminar el plomo en sus procesos debido a la naturaleza del trabajo que se realiza (reparación de unidades que se fabricaron antes de las iniciativas sin plomo). Los testimonios de los trabajadores en el informe de Cereal hablan de manos irritadas, reseca o agrietadas, lo cual es desconcertante para Solectron. El flux y la pasta no se deberían manipular de forma tal que exponga las manos al riesgo de irritación y molestias - su nivel de irritación es bajo y no se manipula mucho en nuestros procesos. Lo que no queda claro en los testimonios de los trabajadores es si de hecho son los materiales los que están ocasionando la irritación o la misma es producto, probablemente, de sensibilidad o alergia a los guantes de látex que deberían estar utilizando. Nuestro equipo de Higiene y Salud Ambiental ha empezado a monitorear el centro de reparaciones específicamente en lo que respecta a este problema, y si el material se está manipulando de

forma inadecuada implementaremos capacitación correctiva.”

La respuesta de Jabil. “La salud y la seguridad de los trabajadores es una prioridad. En todas las fábricas hay un departamento de Higiene y Salud Ambiental para asegurar la seguridad de los empleados y la administración ambiental. Jabil se asegura de que todos los empleados tengan equipo de protección personal adecuadamente certificado, de acuerdo con el tipo de trabajo que desempeñan, y se ajusta a todas las reglamentos referentes a la exposición y manejo de materiales peligrosos por parte de los empleados. Jabil confirmó que se le había suministrado a la trabajadora todo el equipo de protección personal necesario para realizar su trabajo. A todos los empleados se les dan instrucciones de cómo obtener los resultados de sus exámenes. Jabil no tiene ningún registro de empleados que no hayan obtenido sus resultados al momento de solicitarlos. Se están tomando las siguientes medidas para mejorar la forma de comunicar los resultados de los exámenes: -El administrador de relaciones con los trabajadores hablará con ellos en cuanto el departamento

médico reciba los resultados de los exámenes.

-Los resultados se le comunicarán al supervisor del trabajador. Esto añadirá otro canal para asegurar que la información esté disponible para el empleado, ahora también a través de su supervisor.”

La respuesta de Flextronics. “Todos los empleados que trabajan con sustancias químicas reciben un curso en el que obtienen un certificado sobre cómo manipular químicos e información acerca de los riesgos para la salud de cada uno de ellos, el uso de equipo de protección personal, y qué hacer en caso de que se derrame algún químico. Cada ola tiene un sistema de filtrado individual. Estos sistemas de filtrado se inspeccionan periódicamente y el mantenimiento se ajusta al programa. Un laboratorio externo mide con regularidad (por lo menos una vez por año de acuerdo con la ley) los diferentes agentes incluyendo plomo, vapores químicos, etc. Los resultados de este laboratorio externo para 2005 y 2006 muestran que los niveles se encuentran dentro de los límites legales. Además, Higiene y Salud Ambiental mide estos agentes internamente, utilizando equipo de la

empresa, de acuerdo con el programa establecido. Todos los trabajadores que están expuestos a sustancias químicas son sometidos a exámenes médicos anuales. Los resultados de dichos exámenes comprueban que nuestros trabajadores no padecen de efectos secundarios como resultado de la exposición a químicos en su área de trabajo. Esto confirma que nuestras medidas de control (sistemas de filtrado de aires y uso de equipo de protección personal) han sido eficaces. Es importante decir que los trabajadores que se someten a exámenes reciben los resultados”



2.5 Acoso sexual

“Miguel, el gerente, se me acercó corporalmente y me dijo que yo le gustaba, que soñaba conmigo. Yo le respondí que me dejara en paz.”

Elena Martínez.
Trabajadora de Hitachi, Guadalajara¹².

En abril de 2006 el Cereal advirtió a las empresas de la electrónica acerca de la existencia de casos de hostigamiento sexual al interior de las fábricas. Al mismo tiempo hizo un llamado a la industria electrónica para que se efectuaran una serie de cambios fundamentales de forma que las trabajadoras pudieran sentirse seguras. La evidencia contenida en los testimonios actuales de los trabajadores sugiere que hasta la fecha la respuesta de las empresas no ha sido la adecuada.

Durante el periodo que abarca esta investigación los trabajadores y, especialmente, las trabajadoras, aseguraron que, al igual que el año pasado, el acoso sexual continúa siendo una práctica común dentro de la industria electrónica. Las entrevistas con los trabajadores revelan que la forma más común de acoso sexual es la que ejercen los supervisores sobre las

trabajadoras. Los supervisores, aprovechando su posición, presionan y amenazan a las trabajadoras con el fin de obligarlas a proporcionarles favores sexuales. Tanto los trabajadores como las trabajadoras afirman que el acoso sexual es una práctica muy extendida, sin embargo las mujeres que han sido víctimas de acoso difícilmente aceptan ofrecer su testimonio. Esta situación es entendible si se toma en cuenta la dificultad que la mayoría de las personas tienen para hablar de este tipo de temas. Sin embargo, cuando una situación de acoso llega a ser insoportable, las trabajadoras a veces aceptan hablar con alguien, con la esperanza de encontrar ayuda.

Este fue el caso de Victoria, una mujer de 18 años y trabajadora de Sanmina SCI, Guadalajara, quien se presentó al Cereal en noviembre de 2006.

La historia de Victoria

En ese tiempo Victoria era acosada por su supervisor, un hombre de nombre Apolinar, quien antes de acosarla a ella, trató primero de presionarla a través de su hermana, Lidia, quien también era trabajadora de Sanmina SCI. Lidia nos cuenta como se daba esa presión¹³.

“El miércoles de la semana pasada (1 de noviembre de 2006) me salí de trabajar, o mejor dicho, me corrieron. El problema fue que Apolinar me decía que si no hacía que mi hermana tuviera relaciones sexuales con él me iba a correr. En una ocasión, por ejemplo, iba yo pasando por un pasillo y me encontré con Jesús, líder de LCI, y él me dijo ‘te voy a presentar a Miguel y Apolinar’, los cuales estaban con él. Entonces Apolinar le dijo a Jesús: ‘ni se la presentes porque ya la vamos a correr, pregúntale a ella por qué’, entonces Jesús me preguntó y yo le dije, ‘me van a correr porque tengo faltas’, pero Apolinar le dijo, ‘no es verdad, la vamos a correr porque su hermana no se ha mochado conmigo’. En la empresa hay varias personas que tienen



A pesar de que pidió ayuda a su empresa, Victoria no fue escuchada

quejas sobre él, pero aún así nadie se anima a denunciarlo.”

Después de que Lidia no accediera a presionar a su hermana para que tuviera relaciones sexuales con Apolinar, él trató de convencer directamente a Victoria. En cierto momento Victoria buscó ayuda dentro de su empresa, pero pronto descubrió que no sería fácil resolver su problema. Ella relata lo que le sucedió:

"Me llamo Victoria. Trabajo en Sanmina SCI y estoy en el proyecto Daktari, aquí hacemos los chasis para las tarjetas electrónicas, algunos se los llevan a la planta 29 de SCI y ahí creo que los colocan en las computadoras. En otras ocasiones se envían directo al cliente."

"En junio o julio de 2006 él comenzó acosarme, aunque antes comenzó a hostigar a mi hermana. Mi hermana es gordita y él le decía: '¿por qué no eres delgada, trabajadora y buena como tu hermana?' Después de varios meses, mi hermana no aguantó todas las presiones y los insultos de Apolinar y tuvo que salir de la empresa la semana pasada. Él es supervisor de tigris, AFC y LCI. Cuando a mi me cambiaron al proyecto tigris él me dijo '¿quieres tener un hijo con conmigo? dime cuándo y dónde y yo te pongo carro, casa, alimentación y si quieres lo podemos criar juntos, y si después de que el bebé nazca tú no lo quieres, entonces me lo das a mi.' Yo le puse un alto, pero aún así él insistía, me invitaba a comer y me decía 'traigo un carro del año'."

"Yo soy líder de línea, y como he sacado bien el trabajo, él me

quiso cambiar al área de LCI, pero yo le dije que esa no era mi área. Entonces él se enojó y me dijo "vas a hacer lo que yo quiera, aquí yo soy el jefe y tú eres una empleaducha. Todo esto me tenía muy disgustada así que el lunes 6 de noviembre fui y hablé con uno de los gerentes, pero él me dijo 'lo que Apolinar te ha dicho no es mal intencionado'. Entonces me di cuenta de que ese gerente no me iba a ayudar, así que ese mismo día fui y hablé con el gerente de recursos humanos. Le dije que Apolinar me acosaba y me gritaba. Él me contestó: 'no te dejes, póntele al brinco'. También le dije que probablemente él se portaba así porque yo no accedía a sus peticiones, pero el gerente me dijo 'tú le diste pie, yo noté eso desde hace tres meses y también vi que tú no le pusiste un alto'. Es decir, que este gerente tampoco quiso ayudarme"

Cansada de toda esta situación Victoria dejó de acudir a su trabajo en la última semana del mes de enero de 2007. Luego volvió, pero sólo para firmar su renuncia. En esa ocasión, ella recibió un finiquito de 340 pesos. Después de conocer al caso de Victoria, el Cereal se comunicó

con un representante de Sanmina SCI en México. Esta primera comunicación ocurrió cuando Victoria aún trabajaba en Sanmina SCI y el representante de la empresa prometió resolver el caso. Sin embargo, cuando Victoria ya no soportó más y decidió renunciar, el Cereal volvió a comunicarse con el representante de la empresa para saber qué había sucedido. Fue entonces cuando el representante de Sanmina SCI habló con los involucrados. Victoria fue recontratada por Sanmina SCI y reinstalada en otra planta en donde ella se siente más tranquila. Apolinar, el supervisor, fue despedido.

Aunque el CEREAL ve con agrado la acción que eventualmente fue tomada en este caso, queda claro que los sistemas internos de Sanmina SCI no eran los adecuados. Los trabajadores necesitan poder externar sus preocupaciones con eficacia y sin la necesidad de una intervención externa. Los actuales problemas de hostigamiento sexual en la industria electrónica ilustran la necesidad de que exista un sindicato independiente al que los trabajadores puedan acudir con plena confianza.

La respuesta de Sanmina SCI:

"Cuando el Cereal le informó al departamento de recursos humanos de este caso, el equipo de recursos humanos realizó una investigación completa, detallada y oportuna. El supervisor admitió haber violado nuestras políticas, en las cuales se prohíbe el acoso sexual, y fue despedido de inmediato. Victoria retornó al trabajo el mismo día. A su retorno, ella solicitó un puesto en el tercer turno y la empresa accedió a su solicitud. Actualmente, ella sigue trabajando como empleada temporal. Sin embargo, sobre la base de su desempeño, Victoria pasará a ser empleada regular de Sanmina-SCI a tiempo completo. Sanmina-SCI continúa implementando políticas que prohíben el acoso en el trabajo, incluyendo el acoso sexual, y regularmente realiza sesiones de capacitación para supervisores. Asimismo, la empresa continuará investigando de inmediato cualquier queja presentada por un(a) empleado(a). Es más, la empresa continuará informándole a sus empleados acerca de su proceso de Resolución de Quejas de los Empleados."

2.6 Deducciones excesivas de salario

"Gano 110 pesos diarios, cuando falto un día me descuentan 250 pesos"

Blanca, Foxconn, Chihuahua, proyecto Motorola,

"Por un día que falté me rebajaron 50 pesos de bono de asistencia, 50 de bono de puntualidad, 87 de mi salario y 7 de mis vales de despensa. En total fueron 195 pesos. Yo gano 87 pesos diarios."

Daniel, Foxconn, Guadalajara, proyecto HP

"Gano 137.76 diarios. Si falto algún día me rebajan 550 pesos, más o menos. Con tan sólo un segundo que llegue tarde un día, pierdo el bono de todo el mes."

Marilu, 42 años, Jabil Chihuahua, proyecto Johnson

"Gano 113 pesos diarios, cuando falto me descuentan 300 pesos, más 70 pesos de bonos: total 370 pesos."

Raquel, Solectron, Chihuahua, proyecto Dell.

"Mi salario diario es de 80 pesos, más 45 pesos semanales en vales de despensa. Si faltas un día te quitan el bono de asistencia, el de puntualidad, el salario del día y los vales de despensa. Imagínate, con todos esos descuentos ite quedas sin comer la siguiente semana!"

Aurora, Foxconn, Guadalajara, proyecto HP

"Gano 111 pesos diarios. Si falto un día, aunque pida permiso, me rebajan 300 pesos"

Teresa, 30 años, Solectron, Chihuahua, proyecto Intel.

"Gano 84 pesos diarios, si falto un día me rebajan 250 pesos."

Marisela, 20 años, Jabil Chihuahua, proyecto HP.

El anterior informe del Cereal describía una forma de deducción salarial que, aunque ajustada a los términos de ley, era muy impopular entre los trabajadores. Se trata de la deducción de los bonos de puntualidad y de asistencia, los cuales les son descontados a los trabajadores si tienen una falta o un retardo en el periodo de una semana o un mes. Esta deducción se sigue aplicando en todas las fábricas de la industria electrónica y el descontento de los trabajadores también se mantiene.

Como se puede observar en los testimonios de al lado, esta deducción equivale en promedio a tres días de salario, lo que explica por sí sólo el descontento de los trabajadores. Aunque esta medida es legal, su problema radica en que los trabajadores ignoran que esos bonos no son una parte de su salario, sino un "premio condicionado". Por supuesto, no se les puede culpar a ellos por no saberlo, porque es responsabilidad de las empresas informárselos. El Cereal recibió por escrito las respuestas de las empresas mencionadas en estos

testimonios, pero debido a su extensión, no es posible incluirlas aquí. En términos generales, las empresas señalan que los bonos no son una deducción, sino una gratificación. También señalan (aunque un alto porcentaje de los trabajadores dice lo contrario) que sí informan efectivamente a sus trabajadores acerca de la naturaleza y funcionamiento de los bonos. El Cereal ya había planteado este asunto a las empresas en septiembre de 2005 y, de ser como ellas lo dicen, es sorprendente que los malentendidos aun sean tan comunes: los trabajadores deberían estar enterados de cuánto ganan con exactitud. Al analizar las respuestas de las empresas, el Cereal notó que algunas retiran el bono a sus trabajadores aun cuando faltan por un motivo justificado. Las faltas justificadas están previstas por la ley y no deberían contabilizarse como faltas simples. De acuerdo con la ley, las faltas justificadas no deben tener ningún efecto legal que perjudique a los trabajadores y, en ese sentido, no deberían utilizarse para evadir el pago de los bonos.

2.7 Tratos indignos y sobrecargas de trabajo

El Cereal cree que todos los trabajadores deben ser tratados con respeto y dignidad. Desafortunadamente, las presiones provocadas por el afán de conseguir metas, pueden conducir al trato injusto y a comportamientos poco razonables. La mayoría de los casos de trato indigno y de sobrecargas de trabajo que el Cereal encontró durante el periodo 2006-07 se relacionaron con las altas exigencias de producción de las empresas. Estas exigencias en ocasiones conducen a comportamientos extraños, como se señala en este apartado.

Jabil: control de las salidas al baño

Una medida que está dirigida a elevar la producción de los trabajadores es el control de sus salidas al baño. Maricela, trabajadora de Jabil Chihuahua, señala como se controlan las salidas al baño en esa fábrica:

"Soy Maricela. Me encuentro en el área de HP, aquí hago ensamble y prueba de impresoras. Aquí nos cuentan las idas al baño, sólo podemos ir una vez por día al baño y tenemos un máximo de 10 minutos para ir y volver."



Marilu Gutiérrez, de 42 años, quien también trabaja Jabil, confirma lo dicho por Maricela:

"Estoy en el proyecto de Johnson. En la fábrica son muy estrictos para dejarnos ir al baño, cuando vamos nos dan un pase en el que marcan la hora de salida y la de regreso. Tenemos diez minutos para ir y volver, y solo podemos ir una vez al día"

Si las empresas controlan las salidas al baño dichos controles no deben infringir la dignidad de las personas. De acuerdo con las quejas que el Cereal ha escuchado de los trabajadores sobre este asunto, al tiempo que se utiliza para ir baño debería por lo menos agregarse el tiempo de traslado, pues normalmente las fábricas son grandes, y el cuarto de baño no se encuentra cerca de las zonas de trabajo.

"Aquí nos cuentan las idas al baño, sólo podemos ir una vez por día al baño y tenemos un máximo de 10 minutos para ir y volver."

Maricela. Trabajadora de Jabil

La respuesta de Jabil

En relación al caso anterior, Jabil entregó al Cereal la siguiente respuesta por escrito.

Jabil no tiene ningún reglamento específico en relación con las salidas al baño. Los empleados tienen suficientes oportunidades para ir al baño durante la hora del almuerzo y durante los descansos. Durante el tiempo de producción, a excepción de condiciones médicas que requieren de trato especial o situaciones de emergencia, para las cuales no se necesita autorización, los empleados pueden pedirle autorización a sus supervisores para ir al baño. Los entornos de fabrica-

ción requieren de altos niveles de productividad durante el tiempo de producción; por lo tanto, pedirle autorización al supervisor para dejar una estación de trabajo le ayuda a todo el equipo a gestionar su productividad.

Después de recibir esta respuesta, el Cereal volvió a preguntar a otros trabajadores de Jabil acerca del control de las salidas al baño que se aplican en esa fábrica. Ellos confirmaron que dichos controles existen y que, de hecho, son excesivos. El Cereal espera que Jabil revise esta situación, en constante dialogo con sus trabajadores.

“Cada día me obligaban a quedarme a trabajar entre tres y cuatro horas extras, con lo que mi jornada en realidad era de casi 12 horas diarias.”

Vicente. Trabajador de Pronto

Pronto y Nokia: sobrecargas de trabajo

La medida más comúnmente utilizada para elevar la producción de los trabajadores es la sobrecarga de trabajo. Un caso de sobrecarga de trabajo es el que sucede en la fábrica de la empresa Pronto, una empresa que contratista de Nokia ubicada en la ciudad de Reynosa. Aquí, los trabajadores se quejan de jornadas excesivas y altas exigencias de producción. Vicente Hernández, un ex trabajador de esta empresa, cuenta como esa situación era tan agotadora que lo orilló abandonar su empleo:

“Mi nombre es Vicente, tengo 17 años, trabajé en la empresa Pronto hasta diciembre de 2006. Aquí le trabajábamos a Nokia el material que le salía malo. Mi trabajo consistía en separar los PIN buenos de los PIN malos. El PIN es una plaquita pequeña de forma rectangular en la que se monta el chip. Mi horario de trabajo era de 8 a.m. a 6 p.m., pero el tiempo que trabajé ahí los supervisores me obligaban a trabajar en exceso. Cada día me obligaban a quedarme a trabajar entre tres y cuatro horas extras, con lo que mi jornada en realidad

era de casi 12 horas diarias. Por eso dejé de ir a trabajar ahí, porque era excesiva la carga de trabajo.”

Flextronics: excesivos estándares de producción

Felipe, de 22 años, trabajador de Flextronics, Guadalajara, también se queja de la sobrecarga de trabajo a la que lo someten en esa fábrica:

“Mi estándar de producción es de 140 tarjetas por hora y si voy por debajo de esa cantidad me presionan. Con el fin de hostigarme no me dejan terminar el trabajo que tengo acumulado, es decir, no me dejan apagar la banda y volverla a encender. Yo puedo probar 120 tarjetas por hora, es decir, 2 por minuto, así podría hacer un trabajo bien hecho y sin que me salga ninguna falla. Pero 140 tarjetas por hora es algo excesivo. A veces el trabajo lo hago mal hecho porque tengo que sacar la producción. Me presionan. El problema es que a mi me llega la banda muy rápido. Hay líneas donde la banda avanza y se detiene un momento y tienes tiempo de hacer tu operación, pero a mí me llega la banda muy rápido. Yo sugerí a

la superintendente disminuir la velocidad de la banda, pero ella me ignoró, porque ellos lo que quieren es que tú hagas más y más trabajo. Yo creo que la banda de mi línea necesita un sensor para que se pare o avance según sea necesario. Ya se lo comenté a mis superiores y lo discutieron con los de control de calidad, pero ellos concluyeron de que no era necesario, aunque yo creo que sí.”

La respuesta de Flextronics

Flextronics necesita mayores datos en relación con este asunto para poder determinar en qué cadena de producción se están generando estos problemas. No tenemos registros de ninguna queja. Asimismo, necesitamos detalles más específicos sobre las cadenas de producción en donde los trabajadores necesitan apagar la banda para poder tener tiempo de hacer su trabajo. Flextronics estudiará está queja y un equipo integrado por los departamentos de ingeniería y de seguridad evaluará los estándares de las cadenas de producción. Las conclusiones serán completados a finales del tercer trimestre del ejercicio fiscal 2008 (octubre-diciembre 2008).

Solectron: maltrato inexplicable

Aunque las exigencias productivas son la principal causa de los tratos indignos y las sobrecargas de trabajo, también existen otros casos en los que el maltrato simplemente no tiene explicación aparente. Leticia, una trabajadora de Solectron, Guadalajara, vivió una de estas situaciones inexplicables:



"Mi nombre es Leticia¹⁴, tengo 21 años. El 27 de febrero de 2006 ingresé a Solectron, Guadalajara, por medio de la agencia Dispem. Poco después de ingresar me pasaron al turno de la noche. Yo ya tenía cuatro meses de embarazo y le dije a la de relaciones con empleados que estaba embarazada. Ella me dijo que me hiciera la prueba de embarazo, así que me la hice, regresé con ella y se la mostré. Ella me dijo '¡ah, sí!, luego vemos, y de todas formas me enviaron al turno nocturno. Mi horario era de 7:00 p.m. a 7:00 a.m. Las doce horas estaba de pie, así que le pedí a mi líder una silla,

pero ella me dijo 'No, porque no se te nota que estás embarazada y a mí se me hace que no estás embarazada'".

"Un día me pusieron a pegar una cinta en el piso, era toda una línea y tenía que agacharme para pegarla. Yo le dije al supervisor que estaba embarazada pero él me dijo '¿Y qué? no te hace daño', yo sentí coraje y le dije: 'a usted tampoco le hace daño, así que vamos a poner la cinta entre los dos', pero él me dijo '¿y yo por qué?' Entonces yo le contesté '¿y por qué yo?' Entonces él me dijo 'pues si no lo haces, te voy a poner a barrer y trapear'. Cuando pasó esto yo ya tenía 6 meses y medio de embarazo, y comencé a poner la cinta, pero sólo aguanté estar agachada poniendo la cinta un momento, sentía pesado el estómago, y al ver que no podía poner la cinta, me puse a barrer y a trapear."

"Después me enviaron a la nave 6 a inspeccionar tarjetas a un

lado de los retocadores. Allí usan el cautín y el plomo, dicen que eso hace daño a las embarazadas, pero aún así a mí me dejaron ahí. Fueron tres semanas las que estuve ahí, y la verdad olía muy mal y, aunque les decía que estaba embarazada, no me daban cubre bocas. Dos días antes de irme incapacitada por mi embarazo me llevaron una mascarilla, pero yo le dije a la persona que me la quiso dar: '¿ya para qué? sólo me quedan dos días aquí y me darán la incapacidad'. Para entonces yo ya tenía como 8 meses y semanas de embarazada y seguía en el turno nocturno. Un día el de la agencia vino y me dijo, 'si quieres te doy tu cambio a la mañana'. Pero para tramitar un cambio de turno se demoran dos semanas y a mí sólo me faltaban unos días para mi incapacidad, así que le dije que no."

"El 14 de septiembre inicio mi incapacidad y me alivié el 10 de octubre de 2006."

"Yo le dije al supervisor que estaba embarazada pero él me dijo '¿Y qué? no te hace daño'"

Leticia. Trabajadora de Solectron

La respuesta de Solectron

Después de conocer el caso anterior, Solectron proporcionó al Cereal la siguiente respuesta.

"Francamente, Solectron no reconoce este incidente y no puede corroborar los hechos tal y como han sido descritos. Tratar a un empleado de la forma que afirma esta sección va en contra de las políticas de la empresa y de recursos humanos."

"Aunque los problemas planteados por la empleada de Solectron en esta sección del informe son difíciles de entender y de aceptar, la empresa utilizará las experiencias descritas por la trabajadora como herramientas de enseñanza en la capacitación de nuestros supervisores y en nuestros programas de desarrollo de líderes."

Foxconn: el maltrato como regla general

Por último, hay ocasiones en el maltrato no obedece a una causa en particular, sino a una serie de condiciones laborales que, en conjunto, atentan contra la dignidad de las personas. Una situación de este tipo es la que se vive en la fábrica de Foxconn, Guadalajara, en donde, de hecho, los trabajadores ya se han quejado de esa situación con sus superiores. En esta fábrica se producen computadoras marca Compaq y HP. Lucía, una de las trabajadoras de Foxconn, describe lo que sucede:

“Mi nombre es Lucía, trabajo en Foxconn y gano 80 pesos diarios. Dentro de la planta hace demasiado calor, el aire acondicionado no tienen la capacidad suficiente para enfriar al área. En la línea ‘A’ hace un calor terrible, incluso hay hasta desmayos por el calor, hace mucho calor y además hay maltratos, por eso la gente no dura dentro de la empresa y termina saliéndose al siguiente día del que entraron.”

“Hay trato indigno, nos gritan, nos humillan hasta porque tomamos agua, no quieren que

tomemos agua, parece que les pesa. Tampoco hay sillas y de verdad que nos cansamos mucho, hace apenas 4 meses pusieron tapetes antifatiga. Además sólo tenemos derecho a una bata, yo acabo de pedir otra bata porque esta que traigo ya esta muy desgastada, pero los de la empresa dicen que no tienen capacidad para darme otra bata.”

Antonio, un ex trabajador de Foxconn que fue despedido en mayo de 2007, menciona situaciones similares a las descritas por Lucía:

“Dentro de la empresa lo que no me gustaba es que los gerentes, líderes y supervisores le gritaban a los empleados. Yo llegué a escuchar cosas como ‘muévanse cabrones’ y cosas parecidas, había insultos peores, yo hasta llegué a pelearme con los supervisores porque trataban muy mal a los empleados. La prueba de todo este maltrato es que hay mucha rotación de trabajadores, no aguantan, son muy pocos los que tienen 4 o 5 años de antigüedad, hay personas que lo más que duran dentro de Foxconn es un mes, e incluso hay personas que sólo aguantan un día.”



Una trabajadora de Foxconn muestra su bata

La respuesta de Foxconn

En el mes de marzo de 2007 se realizó un estudio con el proveedor de instalaciones y servicios sobre el problema que existe en la línea A, en donde el calor generado por las computadoras y la temperatura puede sobrepasar los 23°C, a esto hay que añadir el desplazamiento normal de personas en los procesos de fabricación. Se tomaron medidas y se identificaron medios alternativos para reducir la temperatura. Foxconn tiene un área específica para café. En cada área de trabajo hay dispensadores de agua. Se permite que los empleados tomen un breve descanso cuando necesitan beber agua, ir

“Hay trato indigno, nos gritan, nos humillan hasta porque tomamos agua.”

Lucía. Trabajadora de Foxconn



al área del café y/o al baño siguiendo un orden para no afectar las operaciones. En ciertas áreas en donde se requiere estar de pie por mucho tiempo, los empleados también cuentan con tapetes antifatiga para minimizar la fatiga, éstos han estado instalados desde 2006. En junio de 2007 se realizó una encuesta sobre entorno laboral, la cual mostró resultados favorables en relación con el trato que los empleados reciben de los gerentes, supervisores y líderes.

2.9 La falta de libertad sindical y los sindicatos de protección

Muchos de los casos mencionados en este informe podrían haber sido resueltos más rápidamente si los trabajadores de la industria electrónica tuvieran acceso a una representación efectiva e independiente en sus centros de trabajo. El derecho a la libertad de asociación y a la contratación colectiva es uno de los derechos fundamentales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo. Desafortunadamente, las prácticas de las empresas significan que a los trabajadores de la industria electrónica se les niega este derecho básico.



"No tenemos sindicato y es muy difícil que nos dejen organizarnos." Rogelio, 20 años, Sony, Tijuana.



"No tenemos libertad de asociación. Toda la gente tiene mucho miedo." Gaby, Solectron, Chihuahua, proyecto Dell.

"Que yo sepa no tenemos sindicato y no nos permiten la libre organización." Mónica, 19 años, Solectron, Chihuahua, proyecto Intel.

"No tenemos sindicato y no se permite la libre asociación. Hace como cinco años un grupo de trabajadores se quiso organizar y los liquidaron a todos, por eso mejor ya nadie lo intenta." Manuel, 30 años, Solectron, Chihuahua



"No existe sindicato en Foxconn y no permiten que nos organicemos." Noemí, 23 años, Foxconn, Chihuahua, proyecto Nokia.

"No estoy enterado de que haya sindicato y en la empresa no nos permiten organizarnos." Julio, 26 años, Foxconn, Chihuahua. Motorola.

"No tenemos sindicato y no permiten la libre asociación. Si me gustaría organizarme, pero no nos dejan." Teresa, 42 años, Jabil, Chihuahua, proyecto Johnson SCI.

"No tenemos sindicato, y si nos organizamos, nos corren." Norma, Jabil, Chihuahua.



"Sí tenemos sindicato, pero es blanco y no ayuda a los trabajadores. Yo nunca ha visto una oficina sindical dentro de la empresa. Mi hermana dice que en planta 2 si hay oficina sindical, pero que el sindicato es blanco."

Liliana, 35 años, planta 1 de Nokia, Reynosa.

Un problema persistente

En el anterior informe del Cereal se documentaba la existencia de sindicatos no representativos de los trabajadores dentro de la industria electrónica de México. Estos sindicatos operaban, y siguen operando, bajo la figura de los llamados "contratos colectivos de protección", los cuales, son contratos legales firmados por las empresas y los sindicatos a espaldas de los trabajadores y cuyo verdadero objetivo es el de impedir el surgimiento de una organización real.

El informe del Cereal también explicaba que los trabajadores no sabían que estos sindicatos existían y mucho menos que ellos estuvieran afiliados a esas organizaciones. Esta forma de operar de las empresas y de los sindicatos no representativos, tal y como lo muestran los testimonios de los trabajadores con los que se abre este apartado, sigue siendo una práctica muy común dentro de la industria electrónica de México. El Cereal, incluso, obtuvo copias de nuevos contratos de protección, los cuales involucran a otras empresas y a otros sindicatos.

Jabil: amenazas

Este nuevo año de investigaciones revela un rango de acciones en contra de la libertad de asociación. Entre estas acciones se encuentran las amenazas, la prohibición expresa de organizarse, los despidos, la represión y, por supuesto, la afiliación secreta y forzada. Patricia, una trabajadora de Jabil, Chihuahua, describe una de estas situaciones:

"Mi nombre es Patricia, tengo 20 años, soy mamá soltera. En agosto del 2006 entré a trabajar a Jabil, Chihuahua. Mi salario es de 630 pesos por semana."

"Al entrar nos dieron una semana de capacitación, nos hablaron sobre la seguridad, sobre los tóxicos que se utilizan en la fábrica, nos dieron un librito con el reglamento interno y nos dijeron cómo teníamos que ir vestidas. El último día de capacitación nos mandaron a la línea para practicar. Nos dieron una bata, taloneras y pulsera, también nos advirtieron que si alguien trataba de hacer un sindicato quedaríamos fuera de inmediato. En los ocho meses que he estado aquí nunca me

han hablado del código de conducta. En enero me cambiaron a HP porque ya se iba a cerrar el proyecto de RPTV, que era en donde yo estaba. En esta área se ensamblan, se prueban, se empacan los accesorios de las impresoras. Actualmente estoy escaneando los accesorios que van en la impresora. No tenemos sindicato ni nos permiten la libre asociación porque, como dije al inicio, nos advirtieron que quien anduviera tratando de organizarse sería dado de baja."

La Respuesta de Jabil:

"Cualquier supervisor o gerente que amenace o viole directamente los derechos de los trabajadores es despedido inmediatamente. Los trabajadores son informados con regularidad de sus derechos legales. Jabil continuará estudiando políticas y procedimientos específicos para asegurar que cualquier conducta intimidatoria de cualquier tipo sea identificada y abordada rápidamente."



En la fábrica de Jabil, Chihuahua, los trabajadores dicen que se les amenaza con despido a si intentan sindicalizarse

Hitachi: represalias

Las acciones en contra de la libertad de asociación, por desgracia, no se limitan a las simples advertencias. En la mayoría de los casos es suficiente que un trabajador intente defender sus derechos para que sea maltratado o, incluso, despedido. Estela, una extrabajadora de Hitachi, y cuyo caso también se mencionó en el apartado de discriminación, relata como la acosaron hasta que lograron despedirla:

"Mi nombre es Estela, entré a trabajar a Hitachi en Junio del 2005. Mi agencia fue Caspem. Desde el año pasado (2006) me comenzaron a hostigar, es una empresa que hace hasta lo imposible para que uno renuncie. El problema fue que me quisieron bajar el salario y, como yo no acepté, me quisieron cambiar de lugar para pagarme menos. Al final no me bajaron el salario, y que bueno, porque yo iba a seguir peleando por mi salario. Sin embargo, un día dejaron de pagarme mi bono y, de hecho, nunca más me lo volvieron a pagar. Entonces yo le pregunté a mi supervisor por qué no me daban mi bono, y él me dijo que iba a revisar para ver cual era la razón. Poco después llegó conmigo Miguel Ángel y me gritó diciéndome 'No te quieras pasar de lista', esto me lo dijo sólo porque yo reclamé mi bono, el cual es un derecho que tengo como trabajadora de Hitachi.



Cuando fui a la agencia (el 27 de febrero del 2007) me atendió Efraín y él me dijo 'ya no tienes acceso a la empresa', además me dijo: 'yo tengo buena relación con las autoridades laborales, así que es mejor que aceptes el 50% de tu liquidación que te estamos ofreciendo'. También me amenazó diciéndome "si demandas yo diré que nada de lo que digas es cierto y me creerán a mí". La verdad me asusté un poco, porque yo se que tenemos un gobierno corrupto y que ellos y la empresa pueden hacernos lo que quieran, así que le dije que después regresaba, que lo iba a pensar."



En Hitachi los trabajadores que intentan defender sus derechos no son bienvenidos

La respuesta de Hitachi

"En Hitachi GST tenemos firmes valores de respeto y seguimos una estrategia para mantener salarios competitivos. Es por eso que en marzo de 2006 Caspem ofreció distribuir los salarios de los trabajadores de forma diferente, con el objeto de beneficiar a los trabajadores incrementando su paquete salarial neto. Esta opción fue voluntaria y el trabajador podía decidir si cambiar o no al nuevo sistema de distribución salarial. Este es el caso de la trabajadora a quien se refiere el

caso anterior. Al mismo tiempo, la empleada, quien había estado trabajando para Caspem desde junio de 2005, fue incluida en el proceso de cesantía debido a una baja en la demanda; y al igual que el resto de los empleados en la misma situación, se le ofreció el pago de indemnización en estricto acuerdo con la Ley de Trabajo mexicana."

"Nosotros insistimos con nuestros proveedores para que se ajusten a nuestros valores y respeten todos los acuerdos con todos los empleados."

USI: sindicalizadas sin saberlo

Aunque el maltrato y la represión se dirigen especialmente hacia aquellos trabajadores que intentan defender sus derechos, la principal estrategia para impedir la libre asociación es el silencio, es decir, no diciendo nada a los trabajadores respecto del sindicato. Precisamente esa situación fue la que descubrieron las trabajadoras de la empresa USI, ubicada en Guadalajara, cuando comenzaron a investigar lo relativo al pago de sus utilidades.

“Me llamo Carmen, tengo 23 años, trabajo en USI y estoy en el área de componentes. Aquí hacemos tarjetas SMT para Lenovo. Mi salario es de 80 pesos diarios. Cuando entré a trabajar nunca me preguntaron nada sobre el sindicato, ni siquiera me preguntaron si quería ser parte del sindicato. Es más, hace unos días colocaron una hoja sobre un pizarrón que decía:

‘Si tienes algún problema, acude a tu sindicato SETEAMI.’

“Fue así como me di cuenta que el sindicato tenía un nombre.

Además creo que nos dieron esos datos del sindicato porque vieron que nos estábamos organizando, no porque quisieran dárnoslos. Sin embargo, hasta ahora no hemos tenido una reunión con el sindicato, ni siquiera sabemos quien es el mero encargado general. Sí tenemos reuniones con nuestro supervisor para platicar sobre la producción, pero nunca platicamos sobre las condiciones laborales.”

Lucia, otra trabajadora de USI, confirma lo dicho por Carmen:

“Cuando entré a trabajar nunca me dijeron que teníamos sindicato. Ahora que estamos investigando lo de las utilidades también hemos investigado más del sindicato. Aquí hay un representante del sindicato, aunque no supimos quién ni cómo la puso como representante. Ella tiene alrededor de 5 años siendo representante del sindicato. Yo también tengo 5 años aquí y durante ese tiempo nunca ha convocado a una asamblea. No nos da informes de nada y cuando le preguntamos sobre lo que ocurre en la fábrica, siempre dice que va a poner la información en el pizarrón, pero nunca lo hace.”

“Cuando entré a trabajar nunca me preguntaron nada sobre el sindicato, ni siquiera me preguntaron si quería ser parte del sindicato.”

Carmen. trabajadora de USI



En USI las trabajadoras no sabían que estaban sindicalizadas y son acosadas cuando intentan defenderse

“Y él me volvió a decir, ‘porqué anda yendo a ese lugar, para qué alborota a la gente. Dígame ¿que va a sentir usted si la despiden?’”

Luz. Trabajadora de USI

USI: hostigamiento

Esta falta de información a la que se refieren las trabajadoras fue la tónica dominante durante muchos años en USI. Pero cuando las trabajadoras comenzaron a preguntar por sus derechos y a tratar de organizarse, la respuesta de la empresa no fue el silencio, sino las amenazas y la represión. Luz, una trabajadora de 45 años, acudió el 11 de octubre de 2006 a las oficinas del Cereal para participar en una reunión convocada por las trabajadoras. Allí ellas elaboraron un programa de actividades y lo fotocopiaron para distribuirlo entre sus compañeras. Luz y otras trabajadoras se llevaron varias de esas fotocopias:

“El día sábado 14 de octubre de 2006 salí del baño y Pancho, mi supervisor, salió de su oficina. Él comenzó a cuestionarme. Se le veía un rostro burlón y entonces me dijo ‘¿porqué alborota a la gente? ¿Por qué está dando volantes?’ ‘No, yo no’, le dije, y él me contestó ‘¡sí, usted está repartiendo estas hojas!’ Le dije que no, ‘¡Cómo que no, usted está yendo al CEREAL!’ Yo le dije que era la primera vez que iba y me dijo ‘ya ve, ahora ya se



USI Guadalajara es actualmente un proveedor de equipos Lenovo y Toyota

enteró Lupillo (gerente de área y quiere hablar con usted’, yo le dije: ‘está bien’ y él me volvió a decir, ‘por qué anda yendo a ese lugar, para qué alborota a la gente.’ A media mañana comenzaron a llamar a todas las compañeras a la oficina del gerente. A mí me llamaron hasta al último. Cuando entré con Lupillo me dijo ‘¿qué pasó, para qué da esas hojas? Para qué alborota a la gente, si los de recursos humanos se enteran de esto la pueden despedir. Dígame ¿quienes van para allá?’ También me dijo que ya tenía la lista de todas las que íbamos al CEREAL. ‘Dígame quienes son. Yo ya tengo la lista, yo no quiero que esto llegue a oídos de recursos

humanos, dígame ¿que va a sentir usted si la despiden?’.” Ahora Pancho por cualquier cosa que hago se me pone al brinco. Yo ya he tenido tres grandes discusiones con él, y la verdad sí tengo miedo de ser despedida.”

Sin embargo, el caso más paradigmático de este año en cuanto a la falta de libertad sindical fue el de los trabajadores de Hitachi Este grupo de trabajadores, impulsados por la necesidad de defender sus derechos ante el inminente cierre de su fábrica, trataron de organizarse, pero nunca imaginaron que se encontrarían con la intransigencia de la empresa, las autoridades y su propio sindicato.

Sin posibilidad de ser escuchados: el caso de Hitachi

El 22 de marzo de 2007 la empresa Hitachi Global Storage Technologies anunció oficialmente el cierre de su fábrica en Guadalajara. De acuerdo con el anuncio, el cierre obedecía a un plan comercial de la empresa que le permitiría ahorrar hasta 300 millones de dólares en cinco años. Ese plan incluía el traslado de la producción de *sliders*¹⁴ de la ciudad de Guadalajara a la ciudad de Laguna, Filipinas.

Siete meses antes de ese anuncio, en septiembre de 2006, un grupo de trabajadoras de esa fábrica se había presentado a las oficinas del Cereal para solicitar ayuda. Margarita Pérez, de 36 años, se encontraba entre esas trabajadoras

"No se qué sucede, parece que nos están presionado para que renunciemos. Nos presionan por todo, si vamos al baño, si hablamos. La semana pasada nos

quitaron las sillas y nos tienen doce horas de pie. Además, si faltas un día, te castigan cesándote otros tres y te levantan un reporte. También han aumentado las exigencias de producción. De hecho en la fábrica hay un lema que dice 'si los chinos pueden ¿ustedes por que no?'"

En marzo de 2007 la empresa intentaría forzar a los trabajadores para que firmaran un contrato de tres meses, aún a pesar de que muchos de ellos ya tenían contratos fijos. La mayoría de ellos se negó a firmar ese contrato, pero a partir de ese momento comenzarían a sospechar que la empresa pretendía despedirlos sin pagarles su liquidación.

Con el anuncio del cierre los trabajadores se dieron cuenta de que, efectivamente, todos serían despedidos y de que en realidad



Hace años Hitachi firmó un contrato colectivo con un sindicato , pero sus 4,500 trabajadores no lo sabían

debían defender el pago justo de su liquidación. Sin embargo, después de que varios de ellos mencionaron su intención de defenderse a los medios de comunicación que los entrevistaban, las presiones de parte de la empresa aumentaron, al grado que se generó un conflicto entre Hitachi y sus trabajadores.

"Últimamente nos tienen excesivamente vigilados, no quieren que nos sentemos, que platiquemos, la presión es bastante. Si llegas a las 7:01 ya es retardo. Además hay una lista en las regaderas de aire y ahí apuntan a las personas que se tardan

limpiándose hasta por un segundo. No es justo, porque cuando llegas inviertes mucho tiempo en cambiarte de ropa y en pasar por la regadera de aire. Me siento muy estresada, porque pasamos de tres en tres a la regadera y la fila es muy larga, pero ni modo, tenemos que esperar". (Trabajadora Carmen Camacho)

"Mis condiciones laborales en general las considero presionadas porque si te ríes te reportan, si hablas te reportan, lo único que están buscando es correrte sin liquidarte. Eso de que si llegas un segundo tarde ya te reportan es muy tensionante. Las regaderas

y el aire se saturan, y te tardas entre 5 y 10 minutos aunque tú no quieras, porque hay mucha gente." (Trabajadora Amsi)

La organización de los trabajadores

Como respuesta ese ambiente de presión, los trabajadores comenzaron a movilizarse. Durante esos días, el Cereal atendió en sus oficinas a cerca de 600 trabajadores de Hitachi, los cuales acudían con el deseo de saber cuánto les correspondía por concepto de liquidación.

Un grupo de esos trabajadores fue más allá y comenzó a denunciar públicamente las presiones que vivían dentro Hitachi. Acudieron a los medios locales de comunicación, a las autoridades laborales, a sindicatos, universidades e, incluso, al gobernador del estado para exponerles su problema. También elaboraron su propia página de Internet¹⁵. Al mismo tiempo investigaron otros asuntos relacionados con su futuro despido, incluida su filiación sindical.

Hasta antes del anuncio del cierre de la fábrica, todos los trabajadores de Hitachi aseguraban que



El 1 de mayo los trabajadores de Hitachi marcharon por las calles de Guadalajara, pero lo hicieron enmascarados para evitar las represalias de la empresa.

ahí no había un sindicato, pero de cualquier forma se presentaron ante la autoridad laboral para solicitar informes. Su sorpresa fue mayúscula al descubrir que no sólo estaban afiliados a un sindicato isino a dos!

Uno de esos contratos afiliaba a los trabajadores de Hitachi y otro a los de Caspem, la agencia que subcontrata los trabajadores de Hitachi. Ambos contratos los firmaba el sr. José García Ortiz, un conocido "líder" sindical de Guadalajara.

Inmediatamente después de saber lo anterior, los trabajadores

se plantearon la posibilidad de formar ellos mismos un sindicato, pero ante la dificultad de obtener un registro sindical, decidieron formar una Coalición de Trabajadores, la cual también es una figura legal reconocida por la ley del trabajo y que, al igual que un sindicato, sirve para defender legalmente sus intereses. Los trabajadores se presentaron públicamente como "Coalición de Trabajadores de la Industria Electrónica" ante los medios locales de comunicación el 7 de junio de 2007. Una vez agrupados en la Coalición, los trabajadores se presentaron a la oficina del sindicato del Sr. García

para manifestarse y preguntarle quién, cuándo y cómo lo había elegido como líder. El Sr. García sólo respondió con evasivas, aunque prometió ayudar a los a los trabajadores.

La reacción de Hitachi

En repetidas ocasiones, los trabajadores buscaron hablar con algún representante de Hitachi. En la primera de estas ocasiones, la empresa pidió una lista con los nombres de los trabajadores que acudirían a la reunión. Los trabajadores enviaron esa lista, pero inmediatamente después la empresa canceló la reunión y despidió a los trabajadores que aparecían en la lista.

En otra ocasión, los trabajadores pidieron al sindicato que citara legalmente a la empresa a una audiencia en los tribunales del trabajo. El sindicato accedió y las autoridades laborales citaron a la empresa, pero aun así la empresa no se presentó.

A pesar de su insistencia, los trabajadores sólo lograron entrevistarse con el abogado de la agencia Caspem. Por desgracia, ese diálogo tenía por objeto tratar de convencer a los

trabajadores para que aceptaran el pago de una liquidación "estándar" y, por lo tanto, no arrojó ningún resultado positivo.

Durante los meses de mayo y agosto de 2007, alrededor de 500 trabajadores de Hitachi fueron despedidos. Entre ellos se incluían algunos de los trabajadores inconformes, quienes, por supuesto, no aceptaron de inmediato el pago de liquidación que les ofrecía Hitachi. Con el paso de los días la mayoría de esos trabajadores comenzaron a tomar el dinero que les ofrecía la empresa, agobiados por sus apremiantes necesidades económicas.

La Coalición

A pesar de que los trabajadores nunca obtuvieron una respuesta de Hitachi, ni tan siquiera una explicación, su organización se ha mantenido. La "Coalición de Trabajadores de la Industria Electrónica" que nació del movimiento de Hitachi pretende defender a todos los trabajadores de ese sector frente a futuras violaciones. Esta organización pronto recibió la simpatía de los trabajadores de otras fábricas de la industria electrónica en Guada-

lajara, quienes buscaron a los trabajadores de Hitachi para "afiliarse" a la nueva organización.

Actualmente la Coalición está conformada por trabajadores de varias empresas de la industria electrónica de México. Sin embargo, y a pesar de haber logrado organizarse, a los trabajadores de la industria electrónica aún les queda un importante dilema por resolver, ya que, al tener la misma validez legal que los sindicatos, pronto será necesario aclarar ¿a quien reconocerán como interlocutor legítimo las empresas? ¿A los sindicatos no representativos, formados por unos cuantos 'líderes' que ni siquiera trabajan en la industria electrónica, o a la Coalición, integrada por trabajadores reales de la industria electrónica y que se han reunido voluntariamente para defender sus intereses?

La respuesta de Hitachi

Hitachi recibió una copia del caso anterior. El día 10 de agosto de 2007 la empresa envió al Cereal la siguiente respuesta por escrito.

"Desde el 22 de marzo de 2007 hasta la fecha, CASPEM, un

proveedor de servicios de fabricación para esta empresa, ha despedido a 500 trabajadores debido a fluctuaciones en el mercado y en particular a una reducción en la demanda de "sliders"; lo cual ha tenido como consecuencia una reducción en la producción en la planta de Hitachi GST en El Salto, Jalisco. En la primera ronda, en mayo, fueron despedidos 218 empleados y en la segunda, en agosto, 278. En ambos casos los despidos se realizaron de acuerdo con los valores de respeto y legitimidad que rigen a esta organización. Hitachi GST siguió de cerca todos los procesos de despido de los trabajadores con la firme intención de promover la legalidad de cada caso individual; este es un compromiso permanente de todos nuestros proveedores de servicios. Paralelamente, la empresa ha estado colaborando con varias organizaciones gubernamentales e industriales para minimizar el impacto de los despidos y ayudar a los trabajadores despedidos a encontrar nuevos empleos. Por todo lo dicho, Hitachi GST México seguirá manteniendo una comunicación cercana con sus empleados, con los trabajadores de las empresas que nos

suministran sus servicios y con las autoridades de gobierno que se han comprometido a supervisar de cerca el proceso de despido de los trabajadores. Hitachi GST reitera su compromiso de continuar apoyando a todos los empleados, y nuevamente expresa su deber de continuar en estrecha colaboración con autoridades gubernamentales claves para cumplir con todos los requisitos establecidos en la ley mexicana."

Hitachi no menciona nada acerca de la afiliación forzosa de sus empleados a un sindicato y tampoco hace referencia a la falta de disposición de Hitachi para hablar con los trabajadores inconformes. En lugar de eso, Hitachi explica la manera en que ha despedido y seguirá despidiendo a sus trabajadores por medio de la agencia Caspem. Los casos documentados este año muestran como a pesar de lo dicho en el Código de Conducta de la Industria Electrónica, las empresas en realidad siguen utilizando deliberadamente a los sindicatos inactivos (permitidos por la ley mexicana) para impedir que los trabajadores se organicen por sí mismos.

NOTAS

1 El estudio se llevó a cabo analizando 528 recibos de nómina de trabajadores de empresas de la electrónica ubicadas en las ciudades de Guadalajara, Tijuana, Chihuahua, Monterrey, Reynosa y Ciudad Juárez. Los recibos habían sido emitidos entre junio de 2006 y junio de 2007 y la mayoría llevaba impresos los datos de la agencia que los expedía, lo que hizo posible su identificación.

2 Artículos 12 al 15 de la ley federal del trabajo.

3 Por desgracia, esa “percepción” es bastante añeja. Ya en 1999, Alfonso Alva, el entonces director de la planta de IBM en Guadalajara se refería a esa fábrica como una “empresa virtual” argumentando que IBM no tenía ningún empleado. En realidad, en ese momento IBM tenía 10,000 empleados, pero lo que el Sr. Alfonso quiso decir fue que todos los trabajadores de IBM estaban subcontratados a través de agencias de empleo. Fuente: Periódico Público, 27 de febrero de 1999.

4 Artículos 12 al 15 de la Ley Federal del Trabajo. En la edición de la Ley Federal del Trabajo comentada por el abogado laboralista Francisco Breña, el

experto señala respecto de esos artículos: “Existen empresas que por ignorancia de este precepto, y tratando de evadir responsabilidades laborales, contratan la prestación, por ejemplo, de servicios de limpieza para oficinas, sin saber que la contratación del servicio, los responsabiliza solidariamente con la empresa prestadora del mismo.” Esto mismo, por supuesto aplica, para los trabajadores subcontratados en la industria electrónica de México. Fuente: Breña, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada. Oxford University Press. 1999.

5 Art. 103 de la ley del IMSS

6 Artículos 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo.

7 Ley Federal del trabajo. Artículos del 76 al 81.

8 Artículo 78 de la ley federal del trabajo “Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos”

9 El Ministerio Público es la institución del gobierno mexicano encargada de recibir las denuncias legales del orden penal. En prácticamente todos los hospitales de México existe una oficina del Ministerio Público.

10 <http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IdEntrega=1178>.

11 RoSH. Guía sobre la legislación y la consecución de la conformidad. Pág. 9. http://documents.rs-components.com/EITC/ES/aboutrs/ROHS.0508_SPA.pdf

12 Respuesta de Hitachi: “Hasta el momento no hemos recibido ninguna queja oficial relacionada con este caso para poder iniciar una investigación. Sin embargo, es cierto que la trabajadora a quien se refiere el pasaje anterior empezó a trabajar en la empresa en septiembre de 2005 y actualmente trabaja en el área Fab 2. Nosotros incentivamos a los trabajadores a que reporten este tipos de situaciones al departamento de recursos humanos o a sus supervisores para poder iniciar las investigaciones de inmediato y, si se confirma la situación, proceder con las medidas apropiadas de reparación.”

13 Entrevista realizada el 10 de noviembre de 2006.

14 “Sliders” son las agujas que leen la información dentro de un disco duro. La fábrica de Hitachi en Guadalajara produce discos duros para diversos equipos electrónicos.

15 www.hitachiworkers.com

Capítulo 3

Balance General

Después de la descripción detallada que se hizo en el capítulo anterior de algunos de los casos más representativos de las violaciones a los derechos laborales ocurridos en la industria electrónica de México, en el presente capítulo el Centro de Reflexión y Acción Laboral ha hecho un análisis sintético del estado en que se encuentran actualmente los derechos de los trabajadores de la industria electrónica. Este análisis se ha dividido en los mismos 8 temas en que se dividieron los casos en el informe del año pasado. Cada tema inicia con una calificación (retroceso, sin cambio, avance), la cual el Cereal espera ayude al lector a comparar más fácilmente el actual estado de los derechos laborales en la industria electrónica de México con el estado en que se encontraban un año atrás

Outsourcing.

Retroceso. Se registró un aumento en el uso excesivo que las empresas hacen de esta forma de contratación. Aunque algunas actividades justifican el uso de trabajadores subcontratados, el aumento registrado obedeció a la pretensión de algunas empresas de evadir sus responsabilidades laborales. La principal violación relacionada con el aumento de esta práctica es la falta de condiciones de trabajo equitativas, las que por ley deben de gozar todos los seres humanos¹. Múltiples casos demuestran que con frecuencia los trabajadores subcontratados de la industria electrónica reciben menos beneficios económicos y se les otorgan menores prestaciones sociales que a los trabajadores contratados de forma directa. Las prestaciones de los trabajadores subcontratados en ocasiones se encuentran incluso por debajo de los mínimos establecidos por la ley. La situación anterior se presenta incluso en casos en los que ambos tipos de trabajadores realizan el mismo trabajo. También se pudo apreciar una clara tendencia de las empresas a no reconocer a los trabajadores subcontratados como trabajadores propios, lo que contraviene la ley federal del trabajo (artículos 12 al 15). La consecuencia más grave de esta "confusión" es la dificultad de los trabajadores para acceder al ejercicio pleno y eficiente de sus derechos.



Discriminación.

Sin cambios. No se registró una disminución en el número de casos de discriminación respecto del año anterior analizado por el Cereal. Esto significa que aun prevalece la práctica de negar el empleo o de despedir a personas que portan tatuajes; son estudiantes de leyes o son parientes de algún abogado; están o planean estar embarazadas; pertenecen o han pertenecido a un sindicato; y defienden sus derechos o los de sus compañeros. El 35% de los cerca de 2,000 casos atendidos por el Cereal durante junio 2006-junio 2007 se relacionaron con este tipo de prácticas. Las agencias de empleo son las que con mayor frecuencia discriminan a los trabajadores, pero las empresas también discriminan, sobre todo cuando contratan a sus trabajadores sin la intermediación de agencias de empleo.



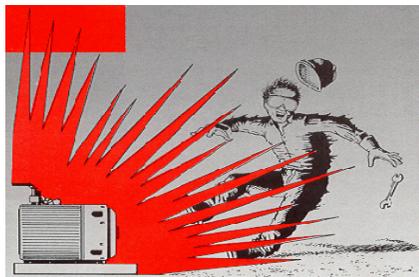
Inestabilidad laboral.

Retroceso. En la industria electrónica de México se utilizan extensamente los contratos temporales de trabajo, lo que se traduce en inestabilidad e incertidumbre para miles de trabajadores. Estos contratos pueden ir de los 15 días a los 6 meses. Un porcentaje de la contratación temporal se justifica por la inestabilidad comercial inherente a la industria electrónica, sin embargo, el informe del Cereal registra un aumento considerable de prácticas ilegales que también propician la inestabilidad del empleo y vulneran los derechos de los trabajadores. Entre esas prácticas ilegales se encuentran la aplicación de contratos temporales de trabajo seriados; la firma de renunciaciones adelantadas (normalmente sin fecha); y la negación del goce de los días de vacaciones conforme a lo establecido por la ley.



Accidentes y enfermedades laborales

Retroceso. Por el alto número de casos que aparecieron, por la gran cantidad de trabajadores afectados y por la gravedad de los accidentes ocurridos, este es el tema que presentó un mayor deterioro respecto del informe del año pasado del Cereal. Los casos de accidentes y enfermedades documentados en este nuevo informe se relacionan con las altas exigencias de producción y con una serie de condiciones inseguras que prevalecen dentro de algunas fábricas. Las altas exigencias de producción y las condiciones inseguras provocaron diversos casos de enfermedades, padecimientos, mutilaciones de miembro corporales, incapacidades permanentes e, incluso, la muerte. Nunca se podrá insistir lo suficiente en la necesidad de aplicar medidas preventivas que garanticen la seguridad de los trabajadores de la industria electrónica de México.



Exposición a tóxicos y sustancias peligrosas

Sin cambio. A pesar de la entrada en vigor de la directiva RoHS en julio de 2006, la cual restringe el uso de ciertas sustancias tóxicas y peligrosas, (la directiva aplica sólo para la Unión Europea, pero afecta a toda la industria electrónica), los trabajadores de la industria electrónica de México siguen utilizando y exponiéndose a una variedad de sustancias que son potencialmente peligrosas para su salud. Las principales sustancias utilizadas en las fábricas de México son el plomo, los fundentes (flux), el alcohol isopropílico, los selladores, las acetonas, el cadmio, la plata, el estaño, el cobre y los ácidos, y se usan sobre durante el proceso de soldado de los componentes electrónicos. Además de la persistencia en el uso de estas sustancias, el Cereal encontró que los trabajadores se



encuentran confundidos y sienten que no se les proporciona la información suficiente respecto de la naturaleza y uso de estas sustancias. La exposición cotidiana y prolongada a esas sustancias, la aparición de diversos síntomas y la falta de información constituyen las principales preocupaciones de muchos trabajadores de la industria electrónica de México.

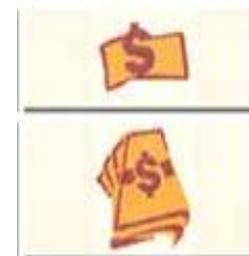
Acoso sexual

Sin cambio. El acoso sexual dentro de las fábricas de la industria electrónica ocurre, sobre todo, como una forma de presión de los supervisores hacia las trabajadoras de menor nivel. Los nuevos casos de acoso sexual en la industria electrónica de México encontrados por el Cereal revelan la falta de sistemas adecuados dentro de las empresas para que a las trabajadoras puedan externar sus problemas y conseguir ayuda. El Cereal considera que si existieran sindicatos auténticos en la industria electrónica de México, los casos de acoso sexual, entre otros, se podrían resolver más rápidamente, pues las trabajadoras podrían acudir con sus representantes en plena confianza,



Deducciones excesivas de salario

Sin cambio. A pesar de la legalidad de los programas utilizados por las empresas para otorgar bonos de puntualidad y asistencia a sus empleados, esta medida, cuyo objetivo principal es el de premiar y no el de castigar, afecta de forma negativa la economía de los trabajadores. A consecuencia de la aplicación estos programas, la cantidad que un trabajador deja de percibir cuando falta un día al trabajo es el equivalente a tres días de salario. Algunas empresas, además, dejan de pagar estos bonos incluso cuando los trabajadores han tenido que ausentarse del trabajo por un motivo justificado. Este tipo de faltas está previsto por la ley y no deberían de afectar los derechos de los trabajadores.



Falta de libertad de asociación

Retroceso. La afiliación sindical forzosa y secreta de los trabajadores a sindicatos que no los representan, así como el uso extensivo de contratos colectivos de protección, son prácticas que las empresas de la industria electrónica siguen utilizando ampliamente y las cuales afectan a cerca del 90% de los trabajadores de este sector. El objetivo principal de estas dos medidas es el de impedir el surgimiento de una organización real de los trabajadores. Adicionalmente, durante el periodo que comprende esta investigación fue posible encontrar nuevos casos de amenazas y represalias en contra de trabajadores que pretendían defender sus derechos.



El presente balance general se ha hecho en base a la incidencia de casos (cantidad por tema) y la gravedad de esos casos. Al tomar en cuenta esos dos factores, la evaluación general que el Cereal hace del estado actual que guardan los derechos laborales en la industria electrónica de México es claramente negativa. El número de casos no ha disminuído (incluso ha aumentado en algunas áreas), y su gravedad se ha tornado preocupante en temas tan centrales como la seguridad, la libertad de asociación y el trato justo e igualitario hacia los trabajadores subcontratados.

En el período que abarca este informe ha habido algún avance en lo que respecta a la atención y la rapidez de respuesta que algunas empresas le han dado a los casos relacionados con trabajadores en sus instalaciones o en su cadena de suministro. Estas mejoras se describen en el siguiente capítulo, el cual examina la relación de trabajo entre Cereal y las empresas.

Aunque esta rapidez de respuesta se acoge con agrado, el informe de este año proporciona pruebas claras de que se necesitan muchos más cambios fundamentales en la industria para atacar de forma eficaz los problemas a los que se enfrentan los trabajadores.

Las empresas han respondido a los casos que Cereal ha documentado. Sin embargo, no debería ser necesario que una organización externa tenga que investigar y denunciar los problemas a que se enfrentan los trabajadores para que la administración tome medidas eficaces. Los trabajadores deben tener la confianza de que se les va a escuchar y que sus quejas se van a tomar en serio. Es por eso que Cereal enfatiza que los trabajadores deben tener la libertad de organizarse en un órgano representativo que pueda exponer problemas y situaciones en la empresa y negociar soluciones.

Es esencial tomar acciones más eficaces para implementar medidas preventivas con el objeto de evitar que surjan nuevos casos. Lo que es más preocupante es que los abusos expuestos en este documento son exactamente los mismos que se discutieron con las empresas en abril de 2006. Los casos documentados en este informe y los comentarios enviados por las empresas muestran que, por el momento, existe una gran brecha entre las políticas y prácticas establecidas por las empresas y la realidad del día a día de los trabajadores de la industria electrónica.

Nota

- 1 "Toda persona tienen derecho al goce de condiciones trabajo equitativas" Declaración Universal De los Derechos Humanos. Artículos 7 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Capítulo 4

Un año después: la colaboración entre la Canieti y el Cereal

En abril de 2006 la Cámara Nacional de la Industria Electrónica y de Telecomunicaciones (Canieti) y el Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal) acordaron realizar un trabajo conjunto¹ con la finalidad de procurar mejores condiciones laborales en la industria electrónica de México (Ver anexo 1).

Entre los acuerdos que se tomaron, se incluía realizar una evaluación anual de las actividades ejecutadas. Este capítulo describe precisamente el resultado de ese ejercicio de evaluación, elaborado de manera conjunta entre el Cereal, los representantes de la Canieti y algunos representantes de las empresas.

Para evaluar estos primeros doce meses de trabajo conjunto (en conformidad con los acuerdos tomados) esta evaluación aborda por separado el cumplimiento de los compromisos hechos por cada una de las partes involucradas (Cereal, empresas y Canieti). Los compromisos adquiridos por cada una de las partes pueden verse en el Anexo 1. Una apreciación general de conjunto se encuentra al final de este capítulo.

El Cereal

Durante el año que abarca esta evaluación el Cereal documentó 237 casos de violación a derechos laborales en la industria electrónica de México. El Cereal informó de la existencia de estos casos a cada una de las empresas involucradas. Según los acuerdos celebrados con la Canieti, en un primer momento esta información se proporcionó de manera directa y confidencial.

El Cereal también interpuso 47 demandas legales para tratar de resolver casos que no se solucionaban por medio del diálogo y solicitó la intervención de la Canieti en cuatro casos que no fueron resueltos a tiempo o de manera satisfactoria por las empresas (Benchmark, USI, Hitachi, Solectron).

El Cereal invitó a los miembros de la Canieti a participar en su Diplomado de Derechos Humanos Laborales y participó en la mesa redonda sobre sustancias tóxicas organizada por el Cereal y la Canieti. También entregó a los representantes de la Canieti un paquete con los folletos informativos que distribuye entre los trabajadores con el fin de recibir las sugerencias de las empresas y asistió a las 5 reuniones de seguimiento celebradas entre los representantes de la Canieti y el Cereal.

Por último, el Cereal difundió públicamente un caso (Hitachi) en los medios locales de comunicación.

El cumplimiento de los compromisos adquiridos por Cereal puede evaluarse como bueno. Sus principales dificultades fueron:

* Proporcionar información a las empresas únicamente de casos documentados, ya que el tiempo que se invierte para documentar un caso provoca retrasos en su resolución. El Cereal tuvo que entregar a las empresas información de varios casos no documentados para reducir el tiempo de resolución.

* Manejar los requerimientos de los medios locales de comunicación, ya que estos publican información falsa o poco veraz.

Las empresas

Para evaluar la respuesta de las empresas a los casos documentados por el Cereal, las hemos dividido en tres grupos: las que dieron una buena respuesta; las que dieron una respuesta de nivel medio; y las que dieron una respuesta pobre o nula.

Empresas que dieron buena respuesta.

En esta categoría entran dos empresas: Sanmina SCI y Hewlett Packard. Se trata de dos empresas distintas (una CM y otra OEM) que, debido a su naturaleza comercial, también dieron respuestas muy diferentes.

Sanmina SCI

Sanmina SCI es una empresa Contratista de Manufactura que tiene 5 fábricas en México y que emplea a cerca de 14 mil trabajadores. Por esta razón, todos los casos que se relacionan con esta empresa ocurrieron dentro de sus instalaciones.



A Sanmina SCI se le requirió que respondiera a 29 casos durante el año que abarca esta evaluación. La empresa, por medio de su representante de recursos humanos a nivel Latino América, dio respuesta a los 29 casos. De ese total, 23 fueron casos que se resolvieron de manera satisfactoria para los trabajadores y dentro del tiempo previamente fijado de común acuerdo con el Cereal. Los restantes 6 casos fueron resueltos con demora o aún están en proceso de ser resueltos.

Tomando en cuenta la atención que dio a sus casos individuales, Sanmina SCI fue la empresa CM que mostró un mejor nivel de respuesta. Tomando en cuenta la resolución que dio a esos mismos casos, Sanmina fue la empresa CM que más se apegó al cumplimiento

de los compromisos adquiridos entre la Canieti y el Cereal. El único punto a mejorar de parte de Sanmina SCI es la aplicación de políticas más eficientes para evitar la aparición de nuevos casos.

Hewlett Packard

HP es una empresa de marca original que subcontrata la mayor parte de su producción en México. Por esta razón, los casos relacionados con HP ocurrieron en líneas de producción que se encontraban a cargo de otras empresas.



A HP se le requirió que respondiera a dos casos en el periodo que abarca esta evaluación. Uno de ellos fue un caso de seguimiento del año anterior ocurrido las instalaciones de Jabil y otro un caso reciente ocurrido en las instalaciones de Foxconn. HP dio respuesta a los dos casos, en el primero de ellos solicitando a Jabil la aplicación de medidas correctivas y en el segundo realizando una investigación en torno a una serie de quejas hechas por los trabajadores. La investigación de este segundo caso aun se encuentra en curso.

Sin embargo, la respuesta de HP no se limitó al cumplimiento de los acuerdos tomados entre Canieti/Cereal, porque su labor más importante durante este año fue la de fungir como mediador en casos de empresas que no eran sus proveedores². HP intervino en casos ocurridos en Benchmark, USI, Solectron y Hitachi Los primeros tres casos, paradójicamente, involucraban a otra empresas de marca que en su momento no dieron una respuesta. Por desgracia, estos casos no han podido resolverse, pero de cualquier forma HP fue, entre las empresas de marca original, la que mostró un mejor nivel de respuesta. La atención que dio a sus propios casos fue buena, y la intervención voluntaria que ofreció en casos de otras empresas resultó positiva.

HP también ayudó al cumplimiento de otros compromisos adquiridos por la Canieti, los cuales se señalan más adelante.

Empresas que dieron una respuesta de nivel medio.

En esta categoría entran cuatro empresas: Flextronics, Jabil, Solectron y Hitachi.

Flextronics

Regular

Flextronics es una empresa contratista de manufactura que en México emplea a cerca de 12,500 trabajadores. A Flextronics se le requirió que respondiera sólo a un caso durante el periodo que abarca esta evaluación. Este caso fue resuelto dentro del tiempo previamente acordado con el Cereal y de forma satisfactoria para la trabajadora afectada. Sin embargo, Flextronics incurrió por segunda vez en situaciones señaladas el año anterior que ya eran del conocimiento de sus representantes. La respuesta al único caso nuevo ocurrido en Flextronics fue buena, pero aun queda pendiente la resolución de los casos anteriores.

Jabil

Regular

A Jabil no se le requirió para dar respuesta a ningún nuevo caso durante el periodo que abarca esta evaluación. Sin embargo, Jabil incurrió por segunda vez en situaciones previamente señaladas el año pasado. Estas situaciones requieren de mejores acciones correctivas de parte de la empresa. Jabil además aún tiene un caso relacionado con Philips el cual se considera como no resuelto.

Solectron

Regular

Solectron respondió a todos los casos en los que se le requirió una respuesta durante este año, pero no todos esos casos fueron resueltos de manera satisfactoria para los trabajadores. Los nuevos casos, y los casos en los que reincidió Solectron, aparecen en el segundo informe del Cereal. Al cierre de esta evaluación la empresa aun tenía varios casos por resolver.

Hitachi

Regular

A Hitachi sólo se le requirió la respuesta a un caso colectivo durante este año. La empresa se mostró dispuesta a respetar la ley y a resolver cualquier irregularidad laboral que se presentara durante el proceso de despido de sus 4,500 trabajadores. Sin embargo la falta de representatividad real de los trabajadores, provocada por la existencia de un contrato colectivo firmado entre Hitachi y un sindicato inactivo, impidió que los trabajadores inconformes pudieran externar sus quejas por medio de las vías institucionales y en diálogo directo con la empresa. Esto ocasionó un conflicto entre ambas partes. Al momento del cierre de esta evaluación el caso de Hitachi aun se encontraba sin una solución satisfactoria para ambas partes.

Empresas con respuesta pobre o nula

En esta categoría entran dos empresas: Benchmark y USI

Benchmark

X

A Benchmark se le requirió que diera respuesta a 7 casos distintos durante el periodo de que abarca esta evaluación. Benchmark no respondió en ninguna ocasión cuando el Cereal, en primera instancia, se comunicó directamente con su director de recursos humanos y tampoco lo hizo cuando el representante de la Canieti, a petición del Cereal, se comunicó con esa misma persona. La respuesta de Benchmark fue la peor de todas las empresas ya que simplemente no dio respuesta alguna.

USI

X

A USI se le pidió una respuesta a caso colectivo y, al mismo tiempo, una reunión con el Cereal para exponerle más de 60 casos individuales. Los representantes de USI prometieron atender esa reunión, pero la

cancelaron en múltiples ocasiones. Un representante de la Canieti, a petición del Cereal, habló con el director de recursos humanos para pedirle que atendiera esa reunión, pero a pesar de ello la reunión no se concretó. La reunión con USI nunca se llevó a cabo y los casos que involucran a esa empresa siguen sin resolverse. Como se señaló antes, después de recibir el borrador del informe, la empresa también despidió a una trabajadora que le había dado declaraciones a CEREAL.

Cuadro resumen

Calificación de las empresas por el tipo de respuesta que dieron a los casos que les presentó el Cereal

(Se incluyen empresas a las que se les requirió responder a este informe)

| Empresa | Tipo de respuesta | Calificación |
|-----------------|-------------------|---|
| Sanmina SCI | Buena |  |
| Hewlett Packard | Buena |  |
| Flextronics | Regular | Regular |
| Jabil | Regular | Regular |
| Solectron | Regular | Regular |
| Hitachi | Regular | Regular |
| Nokia | Regular (1) | -- |
| Philips | Regular (2) | -- |
| Foxconn | Regular (3) | -- |
| Lenovo | Regular (4) | -- |
| Dell | Regular (5) | -- |
| USI | Pobre | X |
| Benchmark | Nula | X |
| Motorola | Nula | X |
| Intel | Nula | X |

1 Nokia respondió. Su implementación de medidas correctivas aún debe ser evaluada. 2 Philips respondió. Sus casos aún están pendientes de solución. 3 Foxconn respondió. Pidió más tiempo para resolver sus casos. 4 Lenovo respondió diciendo que tiene como política dejar que sus proveedores respondan. 5 Dell respondió. Su implementación de medidas correctivas aún debe ser evaluada.

La Canieti

Para dar seguimiento a los acuerdos tomados, la Canieti nombró como representantes a Flextronics, Sanmina SCI y a HP Guadalajara, quienes mantuvieron la comunicación con los miembros del Cereal.

- Por medio de sus representante, la Canieti
- atendió las cinco reuniones de seguimiento que se tuvieron con el Cereal.
- Proporcionó al Cereal un directorio con los datos de los principales directores de RH de las empresas.
- Promocionó entre las empresas la asistencia diplomado en derechos humanos laborales del Cereal (dos miembros de Canieti tomaron ese diplomado) y
- Co-organizó con el Cereal la mesa de trabajo sobre sustancias tóxicas y peligrosas.

En la atención de los casos laborales de las empresas la participación de la Canieti fue marginal, ya que sólo intervino cuando se le solicitó. En febrero de 2007 hubo un cambio de dirección en la Canieti y al mismo tiempo se ratificó a los 3 representantes mencionados previamente, (Flextronics, SCI Sanmina y HP) para la representación de la Canieti ante las ONGs. Sin embargo, fue el equipo SER (Responsabilidad Social y Ambiental, por sus siglas en inglés) de HP el que tomó en la práctica las funciones de representatividad de las empresas agrupadas por Canieti. Durante el primer semestre de 2007, el diálogo con el Cereal y la atención de casos no resueltos estuvieron casi totalmente a cargo del equipo de HP. A pesar de esta representatividad oficial de Canieti, aun se tiene dificultad en el cumplimiento de sus compromisos.

Los compromisos no cumplidos por Canieti fueron:

- No se distribuyó entre los trabajadores el ejemplar del código de conducta de la industria electrónica.
- No se realizaron las mesas temáticas que se tenían previstas (acoso sexual y subcontratación de personal).

Visión de conjunto.

Todas las partes involucradas en este trabajo conjunto (Canieti, Cereal, empresas) evalúan de forma positiva este primer año de actividades mutuas. Como se observa en las líneas anteriores, se registraron tanto avances como retrocesos en el desempeño de todas las partes involucradas. La apreciación general es que un año es un tiempo muy corto para evaluar de forma exhaustiva el trabajo conjunto entre empresas y ONGs. Se concluye que los compromisos deben mantenerse durante el año siguiente.

Los principales puntos de avance durante este año fueron:

- Fue posible resolver alrededor de 100 casos por medio del diálogo de manera más rápida y satisfactoria que si se hubieran tenido que resolver por medio de la vía legal.
- Los trabajadores beneficiados con la solución de casos y que permanecieron dentro de la industria electrónica ahora se sienten más seguros en sus centros de trabajo.
- Los mecanismos de trabajo entre el Cereal y algunas empresas se han vuelto más eficaces, lo que hace posible la resolución más pronta de los casos.

Las áreas que el Cereal cree que todavía necesitan mejorarse son:

- Hay que trabajar más en las acciones preventivas y no sólo en la resolución de casos. Son necesarios cambios más sistemáticos (por ejemplo, la aplicación de programas educativos para evitar el acoso sexual o el acceso público a la información sobre sustancias tóxicas utilizadas por las empresas).
- El folleto del EICC debe ser distribuido entre los trabajadores.
- Reforzar la representación oficial de las partes involucradas (Cereal, Canieti, Trabajadores)
- Imponer algún tipo de sanciones a las empresas que no respondan a las solicitudes del Cereal o que no solucionen de forma satisfactoria sus casos.

- Mejorar los tiempos de respuesta
- Se debe avanzar hacia el diálogo directo con una representación auténtica de los trabajadores.

Esta evaluación muestra que incluso en el contexto del diálogo con la Canieti, las respuestas de las empresas en lo individual varían considerablemente.

El CEREAL considera que el diálogo con la Canieti es una medida provisional para destacar las condiciones laborales actuales en la industria. Este diálogo no reemplaza la necesidad de tener un sindicato. Puesto que el Cereal es una organización externa y pequeña, no sería sostenible, ni conveniente, que esta organización asumiera dicho papel. Los trabajadores de la industria electrónica mexicana necesitan tener acceso a una mejor representación en su lugar de trabajo.

Tal y como lo muestra este informe, las políticas y sistemas de las empresas, incluyendo el Código de Conducta de la Industria Electrónica, no son suficientes para abordar los problemas a los que los trabajadores se enfrentan actualmente. Tanto las empresas de las marcas como otras empresas en la cadena de suministro (incluyendo a las agencias de empleo) deben tomar medidas más eficaces. Asimismo, los trabajadores de la industria electrónica deben estar involucrados en la búsqueda de medios para mejorar las condiciones en su industria.

Recomendaciones

Basándose en las investigaciones llevadas a cabo para la realización de este informe; en la retroalimentación proporcionada por las empresas; y en las preocupaciones de los trabajadores mexicanos, el Centro de Reflexión y Acción Laboral recomienda:

A las empresas de la industria electrónica:

Adoptar Códigos de Conducta que cumplan con los estándares aceptados internacionalmente, como los contenidos en las normas fundamentales de la OIT y sus diversos convenios.

Promover una cultura de respeto a la dignidad de las personas al interior de sus fábricas.

Reforzar las medidas de seguridad laboral y la atención médica oportuna en todas sus instalaciones

Eliminar o controlar la exposición de los trabajadores a sustancias tóxicas y peligrosas.

Evitar las represalias contra la libre expresión de los trabajadores.

Fortalecer la comunicación directa y clara con sus empleados.

Corregir los problemas asociados a la subcontratación de personal, tales como la discriminación de candidatos o la contratación eventual sin términos claros.

Procurar un trato en igualdad de condiciones a todos sus trabajadores, sin importar la forma en que hayan sido contratados.

Respetar el derecho a la libre asociación de los trabajadores.

Vigilar el cumplimiento del Código de Conducta de la Industria Electrónica a lo largo de toda la cadena de suministro.

A las autoridades del trabajo en México:

No promover o solapar la existencia de sindicatos y contratos colectivos de protección.

Aplicar la ley laboral con imparcialidad, sin importar qué tan modesta sea la condición de los trabajadores demandantes.

Inspeccionar las condiciones laborales dentro de las fábricas de la industria electrónica.

ANEXO 1

En abril de 2006 la Cámara Nacional de la Industria Electrónica y de Telecomunicaciones (Canieti) y el Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal) celebraron varios acuerdos de trabajo conjunto¹ con la finalidad de procurar mejores condiciones laborales en la industria electrónica de México

Los objetivos centrales de esos acuerdos eran:

1. Resolver de manera pronta y satisfactoria los casos de violación a los derechos laborales documentados por el Cereal.
2. Disminuir la aparición de nuevos casos por medio de la aplicación de medidas preventivas.
3. Evitar que uno o varios casos quedaran sin solución y que pudieran llegar a convertirse en juicios legales o noticias públicas.

De estos tres grandes objetivos se desprendían varias actividades. Para el punto 1 (atención de casos) se acordó un mecanismo de trabajo que se componía de tres pasos:

- 1 Primero. El Cereal informaría directamente a la empresa de los pormenores del caso y le daría un tiempo razonable para que la empresa investigara y, de ser necesario, solucionara el caso.
- 2 Segundo. Si aún después de ser informada, la empresa no atendía caso, el Cereal podía solicitar la intervención de la Canieti.
- 3 Tercero. Si aún después de que el Cereal solicitara la intervención de la Canieti el caso seguía sin resolverse, tanto el o los trabajadores afectados como el Cereal quedarían en la libertad de interponer una demanda legal y/o de difundir públicamente el caso.

Para el punto 2 (actividades de prevención), se planearon tres actividades:

- a) la realización de mesas de trabajo temáticas (tóxicos, acoso sexual, subcontratación, discriminación, etc.)
- b) la distribución de un ejemplar del Código de Conducta de la Industria Electrónica entre los trabajadores de la industria electrónica, y
- c) la participación de miembros de la Canieti en el Diplomado en Derechos Humanos Laborales del Cereal.

Para el punto 3 (evitar que los casos quedaran sin resolver), las empresas se comprometieron a dar solución a los casos dentro del lapso de tiempo fijado al momento que el Cereal se los diera a conocer y el Cereal se comprometió a no dar difusión pública a los casos dentro de ese mismo lapso de tiempo.

Todos estos acuerdos debían revisarse a un año de haberse tomado, en mayo o junio de 2007.

Nota

1 Estos acuerdos fueron ratificados durante la reunión del grupo EICC, celebrada en abril de 2006 en la ciudad de Guadalajara.

CEREAL es un proyecto de Fomento Cultural y Educativo A.C., obra apostólica de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús dedicada desde hace 35 años a la educación y organización de los sectores populares de México.

CEREAL otorga asesoría legal, educación en derechos humanos laborales y soporte organizativo a grupos de trabajadores; realiza investigaciones sobre condiciones laborales en diversos sectores productivos del país e impulsa campañas públicas sobre la situación de los trabajadores.

CAFOD es una de las principales organizaciones benéficas británicas, que ha estado luchando en contra de la pobreza en el tercer mundo desde 1962.

CAFOD es la rama inglesa y galesa de Caritas Internationalis, una red mundial de organizaciones católicas de ayuda y desarrollo. CAFOD trabaja en sociedad con mil programas en todo el mundo.

Este informe fue redactado y editado por Jorge Barajas. La investigación en la ciudad de Guadalajara fue realizada por Rubenia Guadalupe Delgado. Las investigaciones en las ciudades de Chihuahua y Tijuana las realizó Luz Elena Barrios. El trabajo de investigación en la ciudad de Reynosa fue llevado a cabo por Jorge Becerra. La asesoría legal para los trabajadores en todos los casos fue proporcionada por Eduardo Canales. El diálogo con las empresas contó con la colaboración de Sergio Cobo.

Agradecemos la valiosa ayuda y los comentarios de Anne Lindsay, de Cafod, y hacemos extensivo ese agradecimiento a todo el equipo de trabajo en el que ella colabora.

Asimismo, agradecemos las investigaciones, los comentarios y sugerencias de todos los representantes de las empresas que leyeron el borrador del informe.

Por los servicios de traducción agradecemos a Gustavo Cruz.

Cualquier error es únicamente responsabilidad de los autores.

Agradeceremos dirijan sus comentarios a cereal-gdl@sjsocial.org

www.sjsocial.org/fomento



CEREAL
CENTRO DE REFLEXION
Y ACCION LABORAL. **GDL**

Un proyecto de Fomento Cultural y Educativo A.C.