

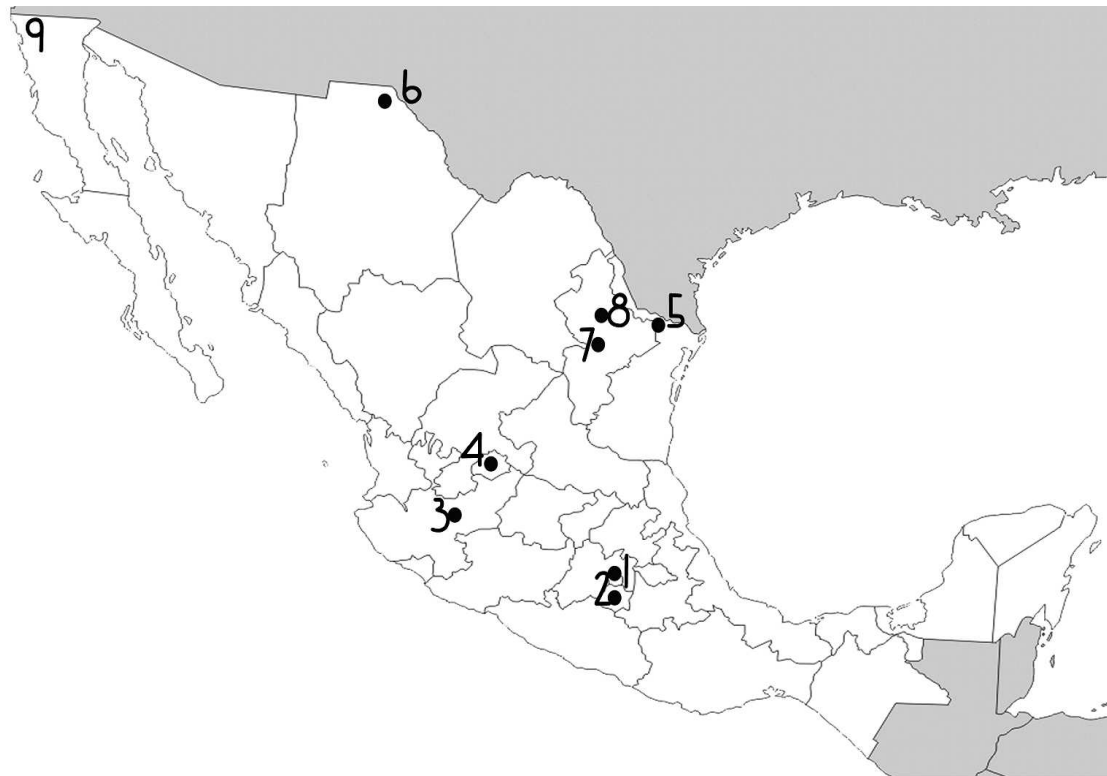


La crisis que no se fue

Cuarto informe sobre condiciones laborales
en la industria electrónica de México

Centro de Reflexión y Acción laboral
octubre 2011

Ubicación geográfica de las principales empresas de la industria electrónica



1.- D.F.

- Ericsson
- Hewlett Packard
- Daewoo
- Mabe México
- Samsung
- Mitsubishi
- Hitachi
- Mexicord

2.- Estado de México

- Philips

- Samsung
- Emerson
- Daewo
- Mitsubishi
- Pantech Mobile
- Osram

3.- Jalisco

- IBM
- Benchmark
- Sanmina SCI
- Flextronics

- Jabil
- Kodak
- USI
- Hewlett Packard
- Siemens
- Pantera
- MTI Electronics
- Modus Ling
- Mexicord
- Rosti
- Molex
- Technicolor
- Foxconn
- Continental

4.- Aguascalientes

- Texas Instruments
- Flextronics

5.- Reynosa

- Ammex
- Celestica
- Emerson
- Foxconn
- Fujitsu
- Jabil
- Kongsberg
- L.G.
- Motorola
- Nokia

6.- Cd. Juárez

- Toshiba
- Flextronics
- Jabil
- Lanix
- Philips
- Osram
- Motorola
- Jabil
- Foxconn
- Lanix
- Pegatron
- Lexmark

7.- Monterrey

- Kodak
- Philips
- LG
- Celestica
- Kemet
- Osram
- Lenovo

8.- Apodaca

- Lenovo

9.- Tijuana

- Sony
- Panasonic
- Samsung
- LG

CONTENIDO

4 Introducción

5 **Temas y casos laborales en industria electrónica de México 2010-2011**

6 Salario insuficiente: Altas ganancias y bajos salarios en la industria electrónica

11 Salario insuficiente: La historia de Ana

13 Falta de libertad de asociación

18 Nokia: un sindicato controlado por la empresa

20 Blackberry y Jabil: Despedidas por exigir sus derechos laborales

22 Empleo temporal

23 Philips y Benchmark: Trabajadores temporales, inestables y sin vacaciones

24 Lenovo: 65% de trabajadores temporales

26 Nokia y Manpower: contratos de 7 días

28 Celestica y Blackberry: trato indigno

30 Dell y Foxconn: trabajo forzoso

32 CALIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS

33 Recomendaciones

34 Anexo: EICC

Introducción

En el presente informe, el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) ha querido abordar los tres temas que, desde nuestro punto de vista, son los más problemáticos de la industria electrónica de México en materia de derechos laborales. Esos temas son los bajos salarios, la falta de libertad de asociación y el empleo temporal. Los análisis y los casos que componen el presente informe describen brevemente en qué consisten esos tres temas. Por medio de los testimonios de los trabajadores podemos entender el drama humano que se esconde detrás la inestabilidad laboral y de los bajos salarios, mientras que los análisis indagan en las causas de raíz que producen -y reproducen- esas situaciones y entre las que se encuentran la dinámica del mercado y las malas políticas empresariales y gubernamentales. Finalmente el informe sugiere algunas posibles soluciones y recomienda al gobierno y las empresas medidas concretas para evitar que se registre un mayor deterioro de las condiciones de los trabajadores mexicanos. El hecho de que este informe se concentre en esos tres temas no quiere decir que no existan otros más. Las prácticas discriminatorias, el trato indigno, el acoso sexual y el uso de

sustancias tóxicas aun existen en la industria electrónica de México y es importante prestarles atención. Sin embargo, Cereal está convencido que muchos de esos problemas podrían resolverse más fácilmente si primero los trabajadores pudieran organizarse en sindicatos auténticos y luchar por una mayor estabilidad laboral y mejores salarios. En ese contexto, la inminente reforma a la ley federal del trabajo de México cobra una importancia de primer orden. Aunque es indiscutible que la LFT necesita adaptarse a las nuevas circunstancias del mundo actual, también es cierto que se corre el peligro de que nuestros legisladores aprueben una nueva ley que deje a los trabajadores prácticamente indefensos frente la enorme presencia e influencia de las empresas transnacionales. No podemos seguir moviéndonos en la inconsciencia de creer que la atracción de más inversión extranjera significa automáticamente que tendremos más empleos. Es importante darnos cuenta que esos empleos tienen que ser dignos y que debemos evitar algunas de las situaciones que se describen en este informe: salarios que no son suficientes para comer, empleos inestables y miedo de reclamar el respeto de nuestros derechos laborales.

**Temas y casos laborales en la industria
electrónica de México
2010-2011**

SALARIO INSUFICIENTE

ALTAS GANANCIAS Y BAJOS SALARIOS EN LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA

En múltiples ocasiones organismos ciudadanos y sindicales han señalado que los salarios de los obreros de la industria electrónica son excesivamente bajos. El señalamiento principal hecho por estas organizaciones es que las empresas de la industria electrónica pagan salarios que no son suficientes para poder vivir. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) "el salario suficiente consiste en una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y su familia una existencia decorosa". Si partimos de esa definición, entonces las cifras que a continuación veremos demuestran que indiscutiblemente los salarios de los obreros de la industria son insuficientes. Pero ¿qué tan insuficientes son? ¿Es posible para las compañías pagar más?

La gran mayoría de las fábricas de la industria electrónica se encuentran instaladas en países en vías de desarrollo como Filipinas,

Tailandia, México, China y Brasil, en donde los costos de la mano de obra, comparados con los de los países desarrollados, son comparativamente muy bajos. El salario promedio que percibe un trabajador de la industria

electrónica en esos países es cercano a los U\$7 dólares diarios. Es evidente que esa cantidad no es suficiente para que una familia pueda vivir dignamente, sin embargo, el grado de insuficiencia de esos 7 dólares difiere de país a

país debido a que el salario y el costo de la vida no son iguales en todo el mundo. La tabla 1 contiene un listado de los salarios promedio que perciben los trabajadores de la industria electrónica en los principales países en donde esa

Tabla 1

Salario promedio de
obrerros de la
industria electrónica
durante el año 2011.
Países seleccionados

País	Salario diario en moneda nacional	Salario diario en dólares	Capacidad de compra
Estados Unidos	80 USD	80	100%
Brasil	28,5 R\$	15,8	80%
Malasia	25 RM	8,3	80%
México	100 Pesos	8,3	50%
Tailandia	180 Bahts	6	60%
Indonesia	54 Rupias	6	40%
China	40 Yuanes	5,3	90%
Filipinas	221,6 Pesos	5	80%

Nota: Elaboración propia en base a una encuesta realizada por el CEREAL entre ONG's de los países mencionados.

industria manufactura sus productos. Se puede observar que los salarios en todos esos países son bajos, pero existen diferencias en el poder adquisitivo de esos países. China, como era de esperar, tiene uno de los salarios nominales más bajos, sin embargo cuando se observa el poder adquisitivo que tiene ese mismo salario, el país asiático mejora sensiblemente su posición. En China el salario es incluso menor al promedio, pero a pesar de ello los trabajadores chinos pueden comprar casi el 90% de los productos y servicios que componen su canasta básica. En contraste, el salario mensual de un trabajador filipino de la industria electrónica solo puede adquirir el 80% de los bienes y servicios básicos, mientras que un tailandés sólo tiene la capacidad de adquirir el 60%, un mexicano el 50% y un indonesio el 40%.

Múltiples investigaciones han profundizado en el estudio de esas diferencias. Entre ellos el más popular es el denominado "índice bigmac", el cual trata de ilustrar las diferencias del costo de vida entre los países (véase tabla 2). De acuerdo con el índice publicado en octubre 2010, en México una hamburguesa Big Mac costaba el 70% de lo que costaba en los

Estados Unidos, en Tailandia el 65% y en China el 58%. Otra medición, hecha por UBS, empresa suiza de servicios financieros, ayuda a poner en mejor perspectiva el poder adquisitivo de los salarios. Se trata de la medición del tiempo de trabajo que se necesita para poder comprar una serie de productos, incluida una Bigmac. En la tabla 3 podemos ver que un trabajador mexicano debe laborar más de dos horas para poder comprarse una Bigmac, mientras que un trabajador estadounidense requiere invertir sólo 8 minutos de trabajo para comprarse esa misma hamburguesa. Así, mientras el costo de una hamburguesa es 30% menor en México que en Estados Unidos, el tiempo que un trabajador mexicano debe laborar para comprar esa hamburguesa es nueve veces superior que el que necesita trabajar un estadounidense. Eso deja claro que, en materia de salarios y costo de la vida, las cosas entre países no están equilibradas.

Salarios injustos

Existen diversos factores políticos y económicos que provocan la anterior situación, la mayoría de los cuales se originan en el actuar

Tabla 2



Para dar cuenta de las diferencias del poder adquisitivo del dinero en distintos países, la revista The Economist creó el índice BigMac. El nombre se refiere a la hamburguesa más popular de la cadena de comida rápida McDonalds y se le eligió como referente debido a que ese alimento en particular se produce y consume por igual en numerosas naciones, lo que la convierte en un indicador privilegiado para hacer comparativos.

Tabla 3



Tabla 4

Costo semanal de los alimentos básicos en México para una familia de 3 integrantes.

	Artículo	Gasto total por semana (pesos)
	Tortilla	77
	Frijol	20
	Azúcar	18
	Aceite	12
	Lácteos	120
	Carnes	170
	Pan	140
	Huevo	18
	Atún	15
	Frutas y verduras	150
	total	740

El salario semanal promedio de un trabajador de la industria electrónica es de 812 pesos (116 al día), por lo que apenas es suficiente para adquirir los alimentos básicos.

de los gobiernos y la dinámica del mercado. Muchos gobiernos, en su intento por atraer inversión extranjera, han establecido salarios mínimos legales que no son suficientes para cubrir las necesidades de los trabajadores. En consecuencia, numerosas empresas han instalado sus fábricas en esos países tratando de aprovechar sus bajos costos laborales. De ese modo se ha generado una dinámica de mercado que empuja los salarios hacia abajo, dinámica a la que muchos consideran eufemísticamente como una “ventaja competitiva”. Algunas empresas de la industria electrónica han tratado de esquivar las críticas sobre los bajos salarios que pagan a los trabajadores con el argumento de que pagan a sus trabajadores una suma que es legal y comercialmente aceptada en cada país. Sin embargo, estos salarios –aunque legales- son insuficientes para satisfacer las necesidades básicas. Por tanto, lo verdaderamente importante en todo esto, no es sólo si los salarios que las empresas pagan a sus trabajadores son legales o aceptables comercialmente, sino si son justos en relación con las ganancias que recibe la empresa y la calidad de vida al que pueden

acceder los trabajadores. Hace algunos años las ONG’s de la campaña “ropa limpia” indagaron una cuestión similar en la industria del vestido. Lo hicieron restando los costos de producción al precio final de venta de algunos artículos para luego comparar la ganancia obtenida con los salarios de los trabajadores que confeccionaron esos artículos. Como es bien sabido, el resultado de ese ejercicio fue escandaloso al develar que los salarios de los trabajadores eran excesivamente bajos y que las ganancias de las empresas eran excesivamente altas. En la industria electrónica el método que las propias empresas utilizan para establecer sus costos de producción se basa en una herramienta conocida como BOM (Bill Of Materials). El BOM es un listado de las cosas, y sus precios, que se necesitan para producir un nuevo equipo electrónico. Se trata de un procedimiento complejo debido a que los equipos electrónicos son complejos, pero se le utiliza siempre que se planea la producción de un nuevo equipo electrónico. El BOM le sirve a las empresas para definir y controlar sus costos de producción, pero

también para establecer el precio final de venta de un nuevo equipo y para calcular las subsecuentes ganancias que obtendrá al vender ese dispositivo.

En los párrafos siguientes se explica, desde el punto de vista de los salarios, como funciona el procedimiento del BOM y luego ejemplificaremos como se utiliza el método en la elaboración de un teléfono móvil.

Aunque el BOM es una lista de materiales, su función no se reduce al ámbito contable, su objetivo principal es el de prefijar límites para los costos de producción. Cuando una empresa que manufactura equipos electrónicos observa el BOM de un determinado equipo, entiende de inmediato que al manufacturar ese equipo no debe sobrepasar el límite de costo establecido en el BOM. Recordemos que la mayoría de las empresas de marca no manufacturan directamente sus propios equipos, sino que se los encargan a terceros, y por eso establecer límites de costos es un procedimiento muy común en la industria electrónica.

Veamos un ejemplo. El BOM total de un teléfono celular es de 100

dólares. En su desglose el BOM indica que 90 dólares deben gastarse en materiales y que los 10 dólares restantes deben destinarse a la manufactura. El costo de los materiales definido en el BOM difícilmente se puede controlar ya que esos materiales se compran a terceros, así que la principal tarea de la empresa manufacturera es cuidar que no se excedan esos 10 dólares de manufactura por teléfono. En otras palabras, cualquier empresa manufacturera, ya sea en México, China, Indonesia o Tailandia, que desee producir para una empresa de marca, debe cumplir con el límite de producción de 10 dólares por unidad, este límite es estricto. Puede ser menor a 10 dólares, pero nunca mayor. De esos 10 dólares sólo una fracción se destina a los salarios, ya que evidentemente la empresa manufacturera realiza otros gastos y además tiene que obtener una ganancia.

Lo anterior resulta bastante lógico si se le ve desde el punto de vista de los negocios, pues prefijar límites en los costos de producción facilita la obtención de ganancias. Pero resulta muy desventajoso desde el punto de vista de los trabajadores debido a que al momento de elaborar el BOM la

mayoría de las empresas establece costos laborales demasiado bajos. Recordemos que en promedio un trabajador de la industria electrónica gana 7 dólares al día. Haciendo una estimación conservadora, ese trabajador

quizás producirá 20 teléfonos celulares en una jornada de trabajo. Por lo tanto al final del día el trabajador recibirá 35 centavos de dólar por cada teléfono que haya producido. Es obvio que ese costo de mano de



Gráfica 5

¿Quién se lleva las ganancias?

El costo promedio de un smartphone es de 9,000 pesos. La distribución de esos 9.000 pesos es la siguiente:



Cereal estima que cada trabajador mexicano recibe 9 pesos por teléfono ensamblado

obra les va a permitir obtener ganancias a la empresa manufacturera y a la empresa de marca. Eso no está mal, ya que el objetivo de las empresas es obtener ganancias. El problema reside en que el salario que actualmente se paga en la industria electrónica es tan bajo que no es suficiente para vivir con decoro en ninguno de los países subdesarrollados donde se producen los equipos electrónicos. No importa que ese salario tenga distinto poder adquisitivo entre estos países, no será suficiente para vivir.

Retomando nuestras cuestiones centrales ¿realmente las empresas no podrían pagar más a los trabajadores? ¿Es cierto que se pondría en riesgo la viabilidad económica de las empresas si aumentar los salarios? ¿Cuál es el precio final de venta de ese teléfono y cuál la ganancia que obtiene la empresa de marca? Para responder a esas preguntas veamos un ejemplo real de un teléfono celular que hasta principios de 2011 se ensamblaba en una fábrica de Guadalajara, México.

En abril de 2011 el teléfono celular Blackberry torch 9800 se vendía

en la tienda amazon.com de los Estados Unidos a un precio de U\$ 535 dólares. Ese teléfono se ensamblaba en la fábrica de Jabil ubicada en Guadalajara, en donde el salario de un trabajador de producción es de U\$ 10 dólares al día. Aunque cada trabajador se encarga de una operación distinta en la línea de producción, al hacer las equivalencias necesarias, en base al testimonio de los trabajadores, se deduce que cada trabajador ensambla en promedio 17 teléfonos celulares por día. De acuerdo con el sitio iSupply, especializado en el análisis de costos en la cadena de producción de la industria electrónica, el BOM total de el Blackberry torch 9800 es de U\$183.05 dólares, de los cuales U\$171.05 corresponden a materiales y U\$ 12 dólares a manufactura. Eso deja una ganancia de U\$ 352 dólares por cada teléfono.

En la gráfica 5 se muestran los porcentajes del anterior cálculo. Puede observarse con claridad que mientras el salario de los trabajadores es realmente pequeño, las ganancias de la empresa de marca son sorprendentemente grandes. ¿Es esto justo? Definitivamente no. Al analizar otros equipos electrónicos

de la misma manera que se hizo con el Blackberry Torch, el Cereal llegó a la conclusión que con frecuencia el precio final de un equipo electrónico es 300% mayor a su costo de producción, lo que significa que por cada equipo que se vende se le paga a cada trabajador el 0.1% del precio final, mientras que la empresa de marca obtiene en promedio el 75% respecto de ese mismo precio. Por supuesto, la empresa de marca todavía tiene que descontar de esa ganancia los impuestos y gastos de operación, pero de cualquier forma la utilidad no deja de ser verdaderamente grande.

Para cerrar este ejemplo, mencionemos que RIM anunció que en su último año fiscal, el cual terminó el 26 de febrero de 2011 (FY2011), registró un total de 3,400 millones de dólares en ganancias. Durante ese mismo periodo RIM vendió 52.3 millones de teléfonos, lo que arroja un factor de ganancia de 65 dólares por teléfono.

Eso significa que, en promedio, por cada teléfono blackberry que usted compró en 2010, RIM ganó 65 dólares y el trabajador que lo fabricó obtuvo sólo 6 centavos de dólar.

El caso de México

Si consideramos todo lo anterior desde un punto de vista más humano ¿cuáles son las consecuencias de pagar salarios tan bajos? No hay duda de que las grandes ganancias de las empresas de la industria electrónica se fincan en gran medida en los bajos salarios de los trabajadores, pero es importante que veamos esa realidad un poco más de cerca ¿cómo logran vivir los trabajadores mexicanos de la industria electrónica con un salario tan pequeño?

El salario promedio de un trabajador de la industria electrónica de México es de 10 dólares diarios, una cantidad que, según cálculos del propio CEREAL, sólo alcanza para cubrir el 50% del costo de una canasta básica, la cual incluye sólo alimentación y no contempla gastos de transporte, educación, vivienda, vestido y recreación. Para darnos una idea de la forma en que los trabajadores de México sobreviven con ese salario observemos el testimonio de Ana, una trabajadora que desde hace 12 años y hasta el día de hoy labora en una fábrica de la industria electrónica en Guadalajara.

SALARIO INSUFICIENTE: LA HISTORIA DE ANA

Ana. Edad 40 años. Madre soltera, 2 hijas.

Desde hace 12 años trabajo en una fábrica de la industria electrónica. Ingresé en 1999 y soy operadora de ensamble. Gano 825 pesos semanales y mis gastos semanales son los siguientes:

Comida	400
Transporte	08
Escuela	200
Útiles escolares	150
Teléfono de casa	50
Teléfono celular	30
Gas	25
Ropa	50
Rifa	100
Total de gastos	1,113
Déficit	288

Mis gastos semanales ascienden en total a 1,113 pesos y por lo tanto no me alcanza con los 825 que gano en la fábrica. Para poder completar lo que hace falta, trabajo 2 días por semana aseando una casa y gano 360 pesos adicionales, eso es lo que me ayuda a poder completar mis gastos. Cuando surge un imprevisto pido dinero prestado. No ahorro porque no puedo. Tampoco puedo salir al cine, restaurantes o lugares similares porque no me alcanza el dinero. Cuando me toca la rifa, la utilizo para pagar deudas. En este año he tenido que endeudarme porque he estado haciéndome estudios médicos fuera del Seguro Social (tomaría meses que me los hicieran ahí). Los exámenes son para saber qué tengo en mi pie. Me duele, pero aun no sé por qué.

Si observamos con cuidado el testimonio de Ana, podemos ver que su salario sólo le alcanza para cubrir los cuatro primeros conceptos de sus necesidades básicas: comida, transporte para ir al trabajo, ropa y escuela para sus hijas. También podemos notar que el presupuesto de Ana no incluye vivienda ni recreación, ya que ella vive con sus padres y nunca sale al cine o a comer fuera. Pero aún así, aunque el presupuesto de Ana se limita a los conceptos más básicos, ella sólo puede cubrir con su salario el 74% de esas necesidades. Para solventar el resto de sus gastos ella tuvo que tomar un segundo empleo. Si Ana dependiera sólo de su salario en la fábrica, tendría que trabajar aproximadamente 12 horas diarias, lo cual explica la costumbre que tienen muchos trabajadores de la industria electrónica de trabajar numerosas horas extras.

Notas:

¹ http://www.ilo.org/empent/Areasofwork/business-helpdesk/faqs/language/WCMS_DOC_ENT_HLP_WAG_FAQ_EN/index.htm



LO QUE DICE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Convenio 87

Artículo 2

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

Convenio 98

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Falta de libertad de asociación

En anteriores informes el Cereal documentó la inexistencia de sindicatos reales en la industria electrónica de México. El Cereal mostró en esos informes que, aunque prácticamente todas las empresas de esa industria han firmado un contrato colectivo con alguno de los sindicatos que existen en el país, los trabajadores no saben que esos sindicatos existen y menos aún que han sido afiliados a ellos. Para referirnos a esos sindicatos los denominamos *sindicatos fantasmas*, ya que sólo existen en el papel y no funcionan como auténticos representantes de los trabajadores. En este informe abordaremos el

tema de la libertad de asociación desde un punto de vista más general, es decir, no nos enfocaremos sólo en los sindicatos, sino en las posibilidades reales que tienen los trabajadores para poder asociarse, nombrar a sus representantes y negociar mejores condiciones laborales con sus empleadores. En México, la existencia de un sindicato no siempre es sinónimo la de la existencia de una organización de trabajadores, ya que, de hecho, la enorme mayoría de los sindicatos que existen en el país no representa ni defiende a los trabajadores. Paradójicamente, y por extraño que parezca, en la

actualidad algunas de las organizaciones de trabajadores más importantes del país no son sindicatos, sino organizaciones que funcionan bajo otra figura legal. Por lo tanto, el foco principal de este artículo será analizar si en las empresas de la industria electrónica existen las condiciones de libertad suficientes para que surjan organizaciones reales de los trabajadores, independientemente de si esas organizaciones toman la forma de un sindicato o de otra figura organizativa.

Sin oportunidad para defender sus derechos laborales

Comencemos con la cuestión más básica. Si no existen sindicatos reales en la industria electrónica de México ¿entonces quién defiende a los trabajadores de una empresa cuando son víctimas de algún abuso? La respuesta es sencilla: nadie lo hace. Al interior de las fábricas no hay nadie que represente y

defienda a los trabajadores, así que cuando los trabajadores necesitan defender sus derechos, simplemente tienen que salir a buscar un abogado fuera de las instalaciones de la empresa. Por supuesto, eso puede significar costos que la mayoría de los trabajadores no puede pagar y por eso muchos ni siquiera lo intentan.

La usencia de representantes "genuinos" de los trabajadores en las fábricas es, en buena medida, resultado de las acciones de las propias empresas., Al firmar un contrato colectivo con un sindicato fantasma, las empresas interponen candados legales para impedir que surjan representantes genuinos de los trabajadores. Y al no existir esos representantes, las propias empresas han implementando mecanismos internos de comunicación para atender las quejas de los trabajadores.

Cada empresa de la industria electrónica tiene mecanismos distintos, pero sin importar qué

tan buenos sean esos mecanismos, siempre hay trabajadores que no desean utilizarlos. Dado que la mayoría de los abusos provienen de las propias empresas, muchos trabajadores no confían que sean ellas quienes los defiendan. Un indicador que muestra lo anterior es que en promedio cada año cerca de 2,000 trabajadores acuden a las oficinas de Cereal solicitando ayuda y otro número indeterminado se presenta directamente ante las autoridades del trabajo para interponer una denuncia.

Dado que los mecanismos internos de comunicación de las empresas no son suficientes para resolver las quejas de los trabajadores, resulta lógico pensar que sería mejor que existieran representantes reales de los trabajadores dentro de las fábricas. Pero ¿por qué no existen? Esa pregunta nos lleva a nuestro siguiente punto: las posibilidades de representación de los trabajadores.

"Los gobiernos, por razones de utilidad económica, limitan a menudo las libertades sindicales o la capacidad de negociación de los sindicatos mismos. Por tanto, la invitación de la doctrina social de la Iglesia, a dar vida a asociaciones de trabajadores para defender sus propios derechos ha de ser respetada"

**Papa Benedicto XVI
Carta encíclica Caritas in
Veritate**

Falta de representación

Las empresas celebran contratos colectivos con los sindicatos fantasmas para impedir que surja una organización real de los trabajadores, pero también para impedir que otro tipo de sindicatos, los estafadores, las demanden exigiéndoles grandes cantidades de dinero. Desgraciadamente también existen en México ese tipo de sindicatos, los cuales están formados generalmente por una sola persona o por grupos de personas que sólo quieren dinero. Por supuesto, tampoco estos sindicatos representan a los trabajadores. Por esa razón a los contratos que celebran lo sindicatos fantasma y las empresas se les llama *contratos colectivos de protección*, pues protegen a las empresas contra de la aparición de sindicatos auténticos y contra los ataques de sindicatos estafadores. Pero el asunto central para Cereal en este análisis es que esos contratos de protección impiden que los trabajadores

puedan elegir a sus propios representantes. De hecho hay sindicatos que, a cambio de dinero, ofrecen contratos de protección a las empresas y que ya ni siquiera se preocupan por esconderse de los trabajadores, es decir, no son fantasmas, pero tampoco defienden ni representan a los trabajadores debido a que su objetivo es el mismo que el de los sindicatos fantasma: proteger a la empresa. Uno de los casos que ejemplifican este apartado describe las prácticas de uno de esos sindicatos, el sindicato de trabajadores de Nokia, el cual es públicamente conocido, pero que de acuerdo con testimonios de trabajadores, y según lo han corroborado varias investigaciones independientes, es un sindicato que está controlado por la empresa finlandesa. El Cereal ha hablado con más de 20 empresas de la industria electrónica acerca del obstáculo que significan los contratos de protección para que surja una auténtica representación de los

trabajadores. A pregunta expresa del Cereal, todas esas empresas han respondido tajantemente que nunca considerarían eliminar el contrato de protección que tienen firmado con un sindicato fantasma. Su argumento principal es que, de hacerlo, se expondrían al ataque de sindicatos estafadores. Si las cosas están así ¿entonces no existen posibilidades para que los trabajadores de una empresa se organicen y elijan a sus representantes? Probablemente sí. En 2010 la empresa Sanmina SCI diseñó un programa para fomentar la libertad de asociación al interior de sus plantas ubicadas en Guadalajara. Ese programa no contempla la eliminación del contrato colectivo de protección que Sanmina tiene celebrado con un sindicato fantasma, ya que, desde el punto de vista de la empresa eso sería riesgoso, pero sí incluye el desarrollo de planes de capacitación y de mecanismos de representación colectiva que

"Pero ¿qué significa la palabra «decente» aplicada al trabajo? Significa un trabajo que, en cualquier sociedad, sea expresión de la dignidad esencial de todo hombre o mujer: un trabajo que permita satisfacer las necesidades de las familias; un trabajo que consienta a los trabajadores organizarse libremente y hacer oír su voz."

**Papa Benedicto XVI
Carta encíclica Caritas in
Veritate**

hipotéticamente permitirían una defensa real de los derechos laborales de los trabajadores. Al momento de cerrar este informe ese programa experimental aun no comenzaba a aplicarse y, por lo tanto, no se pueden adelantar sus resultados, pero si llegara a ser exitoso probablemente beneficiaría a cerca de 12,000 trabajadores.

Falta de voluntad de las empresas

De cualquier forma, las posibilidades para que los trabajadores de la industria electrónica puedan defender colectivamente sus derechos laborales siguen siendo preocupantemente bajas. En principio, recordemos que en México la circunstancia política y legal es bastante adversa para que surjan organizaciones reales de trabajadores. En el ámbito legal, por ejemplo, todo mexicano sabe que es muy difícil obtener el permiso legal para operar un nuevo sindicato, especialmente si

ese sindicato es real. Una amplísima red de corrupción compuesta por funcionarios públicos que comercian con esos permisos, y la cual se eleva hasta los más altos niveles políticos del país, vuelve casi imposible para los trabajadores conseguir un nuevo registro. Además, el uso de los contratos colectivos de protección es una práctica muy extendida en México. De acuerdo con cifras recientes de la FITIM, más el 90% de los contratos colectivos que existen en México son contratos de protección, lo cual habla de una realidad apabullante. En marzo de 2011 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomendó oficialmente al gobierno mexicano realizar acciones en contra del uso los contratos de protección en México, evidenciando así la gravedad de ese problema. Por supuesto, todo lo anterior ha tenido un efecto cultural entre los trabajadores mexicanos, al grado que muchos de ellos ya no quieren saber nada de sindicatos. Sin embargo, todos

los trabajadores mexicanos quisieran que sus derechos laborales fueran respetados, de eso no hay duda, el problema es que la mayoría no sabe cómo hacerlo ni encuentra caminos para lograrlo.

Además de los funcionarios corruptos y de los sindicatos ficticios, las empresas también han actuado muy activamente en el surgimiento de toda esta circunstancia. No olvidemos que han sido ellas las que han buscado firmar contratos de protección con los sindicatos fantasmas. Pero precisamente por eso, las empresas ahora se encuentran en el centro de una posible solución que pudiera sacarnos de este callejón sin salida. Para empezar, es necesario ser realistas y aceptar que los cambios no pueden darse de golpe, es decir, hay que entender que no es factible eliminar todos los contratos de protección de un plumazo ni remover a todos los funcionarios corruptos en un día. De hecho, eso no sería

"En la reflexión sobre el tema del trabajo, es oportuno hacer un llamamiento a las organizaciones sindicales de los trabajadores, desde siempre alentadas y sostenidas por la Iglesia, ante la urgente exigencia de abrirse a las nuevas perspectivas que surgen en el ámbito laboral. Las organizaciones sindicales están llamadas a hacerse cargo de los nuevos problemas de nuestra sociedad."

**Papa Benedicto XVI
Carta encíclica Caritas in
Veritate**

posible ni siquiera reformando la ley del trabajo de todo el país. Existen profundas razones políticas, culturales y económicas que impiden que los cambios puedan darse de forma automática. Por eso es importante que las empresas implementen maneras alternativas de participación de los trabajadores que vayan más allá de la circunstancia nacional y por medio de las cuales los trabajadores puedan ejercer su derecho a la libertad de asociación. Lo primero que haría falta para ello sería voluntad. Actualmente hay empresas, como Sanmina, que están buscando opciones para permitir que los trabajadores expresen sus quejas y encuentren una respuesta a sus inconformidades, pero la realidad es que la mayoría de las empresas todavía no están dispuestas a permitir que los trabajadores se organicen y expongan sus demandas. El caso ocurrido en Jabil que se incluye en este apartado ilustra esa situación. Un grupo de trabajadores de esa

empresa se movilizó para exigir solución a un problema relacionado con los salarios, lo que desde el punto de vista de los trabajadores culminó con el despido de varios de ellos. Por desgracia, ese no el único caso de ese tipo que existe, el Cereal ya ha reportado otros similares en sus anteriores informes. De hecho, desde hace años existe en México una organización no sindical, denominada CETIEN, la cual está conformada por trabajadores de la industria electrónica y que ha enarbolado varias demandas, pero las empresas simplemente no quieren hablar con sus miembros debido a que consideran que se trata de un grupo radical.

Entonces ¿qué se puede esperar si la mayoría de las empresas no tolera que los trabajadores se organicen para reclamar el respeto de sus derechos? Desde el punto de vista de Cereal, es precisamente en ese aspecto en donde las empresas podrían dar un paso hacia adelante en el tema de

libertad de asociación. No se trata de eliminar todos los contratos de protección, ni de cambiar un sindicato por otro, se trata de implementar programas de capacitación, de revisar los mecanismos internos de comunicación de las empresas, de garantizar que no ha-

brá represalias contra quienes reclamen el respeto de sus derechos, de entender que los grupos de trabajadores organizados pueden aportar ideas para el mejoramiento de las propias empresas y, sobre todo, de escuchar y atender las quejas de los trabajadores.



Nokia:

un sindicato controlado por la empresa

Cuando Nokia inició sus operaciones en Reynosa, en el año 1998, se creó al mismo tiempo el Sindicato de Trabajadores de Nokia que actualmente afilia a cerca de 1,200 trabajadores. Desde su creación, hace 15 años, y hasta el día de hoy, el secretario general de ese sindicato ha sido la misma persona, el señor Jesús Martínez. Extrañamente el señor Martínez nunca fue un trabajador de Nokia, requisito exigido por la ley mexicana para poder ser líder de un sindicato, pero de alguna forma llegó a ser el representante legal de los trabajadores.

A diferencia de otros sindicatos presentes en la industria electrónica de México, el sindicato de Nokia sí es conocido por los trabajadores, pero eso no quiere decir que los trabajadores se sientan

representados por él. En una investigación conducida por el Cereal en 2010, los trabajadores de Nokia se quejaron de que la empresa regularmente intervenía en la vida interna del sindicato, y que el líder sindical permitía ampliamente esa intervención, un hecho prohibido por la ley mexicana y por convenios internacionales de la OIT.

De acuerdo con los trabajadores, durante el procedimiento normal de contratación de cualquier trabajador de producción, Nokia le indica al solicitante de empleo que primero debe acudir a las oficinas del sindicato -ubicadas frente a la empresa- a darse de alta como miembro. Si el trabajador no se afilia, la empresa simplemente no lo contrata. Pero eso no es lo único que hace pensar a los trabajadores que Nokia y el



sindicato actúan de común acuerdo. Por sorprendente que parezca, a la asamblea de cambio de comité sindical asisten los empleados administrativos y de confianza de la empresa, hecho que viola la ley mexicana, la cual señala en su artículo 336 que "no pueden entrar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza". Aunque a la asamblea también asisten los trabajadores de producción, Nokia no invita a que asistan los trabajadores subcontratados por agencia, un acto discriminatorio debido a que a los subcontratados también son miembros del sindicato y también se les cobran 16 pesos semanales de cuota sindical. Durante el curso de la asamblea, las votaciones se realizan a mano alzada, pero la presencia de los empleados de recursos humanos influye negativamente en el sentido del voto de los trabajadores, como ellos mismos explican, prácticamente nadie se atreve a votar en contra del señor Martínez por temor a recibir represalias por parte de la empresa.

La intervención ilegal de Nokia en la vida del sindicato ya había sido denunciada en 2008 por el Centro de Solidaridad Sindical de Finlandia

(SASK) y la organización mexicana CILAS, pero a pesar de ello la situación no ha mejorado.

En el código de ética de Nokia puede leerse lo siguiente: "Nokia reconoce, con la comunidad internacional, que ciertos derechos humanos deben considerarse fundamentales y universales... entre aquellos derechos que Nokia considera fundamentales están... la libertad de asociación y pensamiento." "Nokia está completamente comprometida con los más altos estándares de conducta ética y con el cumplimiento total de las leyes nacionales e internacionales aplicables."

La respuesta de Nokia

En respuesta por escrito, Nokia dijo a Cereal que probablemente los empleados confundían las reuniones que la gerencia de recursos humanos organizaba con las asambleas sindicales. Sin embargo, luego de volver a entrevistar a los trabajadores, Cereal encontró que los empleados no tienen tal confusión y que podían diferenciar fácilmente entre ambos tipos de reuniones. Los trabajadores también confirmaron

la presencia de representantes de recursos humanos en las asambleas sindicales.

En su respuesta Nokia también dice que no existe discriminación en la convocatoria para la asamblea y que todos los empleados, tanto de planta como subcontratados, ingresan a ellas. Con respecto a este punto, los empleados subcontratados aseguran que, a pesar que se les cobran las cuotas sindicales, no son convocados para a las asambleas. Nokia reconoce que las votaciones a mano alzada son una situación anómala y que ha dialogado al respecto con el sindicato, pero sin recibir respuesta. Nokia confirma que, efectivamente, solicita a los obreros afiliarse al sindicato antes de contratarlos, pero explica que lo hace debido a que así lo señala

una cláusula del contrato colectivo. Nokia asegura haber tenido charlas con el líder sindical, Jesús Martínez para tratar de eliminar esa cláusula del contrato. Cabe resaltar que en el año 2001 la suprema corte de justicia de México declaró inconstitucional el artículo 395 de la ley federal del trabajo que permitía incluir este tipo de cláusulas en los contratos colectivos, por lo tanto el hecho de negar la contratación a un obrero por no estar afiliado a un sindicato constituye actualmente una violación a un derecho constitucional. En este sentido, Cereal considera que Nokia debería ser más cuidadosa y no permitir, en medida de lo posible, este tipo de acciones contar al ley. Un apego más estricto a la ley es el primer paso para crear condiciones de genuina libertad de asociación



Blackberry y Jabil

Despedidas por exigir sus derechos laborales

Todo comenzó como una simple solicitud de información. En abril de 2010 los trabajadores del área de diagnóstico de la fábrica de Jabil, ubicada en Guadalajara, descubrieron que habían recibido aumentos salariales muy dispares. Mientras que a algunos les habían otorgado el 9%, a otros les habían dado sólo el 2%. Los trabajadores no supieron por qué, así que prefirieron preguntárselo a sus superiores.

La respuesta que recibieron de parte de la empresa les pareció inconsistente, así que los trabajadores llegaron por su propia cuenta a la conclusión de que los aumentos desiguales eran en realidad un acto de discriminación. Al mes siguiente 14 trabajadores demandaron a Jabil exigiendo que

les pagaran a todos igual. Un año y medio después el caso sigue sin resolverse. En su demanda se amparaban en la declaración universal de derechos humanos, que en su artículo 14 señala que a trabajo igual debe corresponder igual salario. Esa demanda también iba dirigida a Blackberry, marca para la cual los trabajadores producían los equipos.

Pronto se hizo evidente que además del problema de los salarios había otro mucho mayor: la falta de comunicación. La empresa aseguraba que los diferentes aumentos salariales eran resultado de un método de evaluación que otorgaba mayor aumento a quienes habían mostrado mejor desempeño. Según Jabil ese método se aplicaba en la fábrica desde hacía años y,



por lo tanto, a nadie debería sorprender que se dieran aumentos diferenciados. Sin embargo, los trabajadores con los que habló Cereal no conocían ese método, ni siquiera aquellos que tenían más de 10 años laborando en la fábrica. En su opinión, la empresa sólo intentaba engañarlos al ofrecerles ese tipo de explicaciones. Los trabajadores entonces iniciaron un movimiento al interior de la fábrica para tratar de sumar a más trabajadores a su demanda. Las acusaciones mutuas entre empresa y trabajadores pronto subieron de tono hasta que en octubre de 2010 la empresa despidió a tres de las trabajadoras demandantes. De acuerdo con la empresa, las tres trabajadoras habían presionado e insultado a algunos de sus compañeros al tratar de hacer que se sumaran a la demanda. Las trabajadoras negaron las acusaciones, pero Jabil consideró que tenía información más que suficiente para poder despedirlas. El Cereal pidió a Jabil que reconsiderara su postura y que reinstalara a las trabajadoras en su puesto, por lo menos hasta que se aclarara el problema de los salarios. Jabil se negó y las trabajadoras volvieron a demandar legalmente a la empresa, pero ahora por su reinstalación.

En enero de 2011 Jabil reformó su método para establecer los aumentos salariales. Cereal pudo observar que ese nuevo sistema incluía importantes mejoras respecto del anterior, particularmente en lo que respecta a la comunicación con los trabajadores. Sin embargo, para Cereal esos avances fueron posibles en gran medida gracias la insistencia de los trabajadores que iniciaron su movimiento pidiendo mayor claridad y condiciones de trabajo más igualitarias. A pesar de ello, las tres trabajadoras que fueron despedidas nunca fueron reinstaladas en su puesto y, al momento de cerrar este informe, la demanda por nivelación salarial seguía su curso legal ante los tribunales del trabajo de México. El telón de fondo de este caso lo compone un hecho controversial: en Jabil existe un sindicato, pero los trabajadores no lo conocen. Se trata de un sindicato “fantasma”, que sólo existe en el papel y que no representa a los trabajadores ¿Podemos imaginar qué hubiera sucedido si los trabadores de Jabil hubieran contado con un sindicato que realmente los representara? Desde el punto de vista de Cereal, este conflicto simplemente no hubiera existido.

Respuesta de Jabil y Blackberry

Cereal envió una copia de este caso a Jabil y Blackberry. En su respuesta escrita Jabil evitó comentar detalles respecto al caso, argumentando que, debido a que se trataba de un asunto legal, correspondía a las autoridades resolver el asunto. Aunque Blackberry también respondió por escrito a Cereal, la empresa sólo mencionó que esperaba que Cereal pudiera obtener una respuesta satisfactoria directamente de Jabil.



EMPLEO TEMPORAL

La contratación temporal de trabajadores es una figura aceptada legalmente en México. Sin embargo, y por paradójico que parezca, la mayoría de las empresas del país utiliza esa figura de forma ilegal. De hecho, la principal causa de queja de los trabajadores que acuden a solicitar ayuda a Cereál es precisamente el despido causado por el uso ilegal de los contratos temporales.

La ley mexicana establece que las empresas pueden contratar a trabajadores temporales cuando la naturaleza del trabajo también es temporal. Eso significa que, por ejemplo, se puede hacer uso de trabajadores temporales para la construcción de un edificio o para la organización de un evento, pero también significa que la ley prohíbe hacer uso de trabajadores temporales en actividades de carácter permanente, como por ejemplo en una fábrica en donde la producción se realiza por tiempo prolongado e indefinido. Muchas fábricas de la industria electrónica utilizan trabajadores temporales para poder enfrentar sus picos de producción. Se entiende que un

pico de producción es, por naturaleza, temporal, y por lo tanto el uso de trabajadores temporales durante un pico de producción es una práctica que podría considerarse legal. Basándose en la observación de numerosas empresas Cereál ha concluido que un porcentaje de trabajadores temporales que oscila entre el 5% y el 30% puede ser explicado fácilmente a causa de un pico de producción. Sin embargo, muchas empresas de la industria electrónica contratan a más trabajadores temporales de los que realmente necesitan y algunas llegan incluso a tener al 90% de sus trabajadores contratados temporalmente. Pero eso no quiere decir que existan más trabajadores temporales que permanentes en una determinada fábrica, sino que muchos trabajadores que laboran permanentemente en ese lugar son obligados a firmar contratos temporales cada determinado tiempo. En el fondo se trata de una simulación, es decir, se hace pasar a los trabajadores permanentes como si fueran temporales. Esa simulación obedece al hecho de que un



trabajador temporal resulta más barato para una empresa ya que la ley no exige que se pague una liquidación a los trabajadores temporales. Hay muchas maneras de llevar a cabo esa simulación. Unas empresas hacen firmar a sus trabajadores contratos temporales cada tres meses, otras cada año, y algunas llegan al extremo de hacerlo cada dos semanas o incluso cada 7 días. Pero independientemente de la forma en que se haga, la expedición de contratos temporales en serie es una práctica ilegal que está prohibida por la ley mexicana. Por lo común los trabajadores temporales son subcontratados a través de agencias de empleo, así

que con frecuencia las empresas manufactureras tratan de evadir su responsabilidad en torno a esa ilegalidad afirmando que son las agencias, y no ellos, quienes incurren en la práctica de expedir contratos temporales en serie. Contrario a esa postura, la ley mexicana establece que ambas empresas son solidariamente responsables y que deberían asegurarse por igual de que los derechos de sus trabajadores sean respetados. Los casos que ejemplifican este apartado se refieren a esa práctica, la cual, aunque prohibida, es utilizada ampliamente por muchas empresas de la industria electrónica de México.

Philips y Benchmark:

Trabajadores temporales, inestables y sin vacaciones.



Benchmark Electronics, empresa fundada en Angleton, Texas, tiene una fábrica en Guadalajara donde laboran alrededor de 1,200 trabajadores. Benchmark ofrece servicios externos de fabricación de componentes electrónicos para una gran variedad de compañías de marca. En Guadalajara, Benchmark tiene varios proyectos, incluido uno en el que elabora equipo para la transnacional holandesa Philips. Según

información recabada por el Cereal, en Guadalajara Benchmark subcontrata aproximadamente al 50% de su personal a través de la agencia Azanza. Trabajadores entrevistados por el Cereal refirieron que Azanza les expide un contrato de un año y que al término de ese contrato les da a firmar una renuncia. En ese momento los trabajadores se quedan sin empleo y, por lo tanto, dejan de percibir un sueldo. La agencia entonces les pide que se

vayan a su casa y que regresen después de una semana. A ese periodo que los trabajadores no acuden a laborar, Azanza le llama "vacaciones". Una semana después, cuando los trabajadores regresan, Azanza los vuelve a contratar.

De acuerdo con la ley mexicana esa es una práctica ilegal. Los artículos 33, 48 y 51 de la ley federal de trabajo establecen que a los trabajadores no se les puede condicionar su permanencia en un empleo a cambio de la firma de una renuncia, ni tampoco se les puede despedir injustificadamente y sin el pago de una liquidación. Por si fuera poco, en el caso de Benchmark, a los trabajadores subcontratados nunca se les permite gozar de sus días de vacaciones en los términos que señala la ley, es decir, con goce de sueldo, lo que contraviene uno de los derechos humanos más elementales: el derecho al descanso.

Los constantes despidos, que en opinión de Cereal son disfrazados de renunciaciones, y las subsecuentes reconstrucciones por parte de la agencia, impiden que los trabajadores generen antigüedad laboral, un hecho que también vulnera gravemente los derechos de los trabajadores. En México muchos

derechos (como la pensión, la liquidación y las vacaciones) están relacionados con el tiempo que un trabajador permanece en un empleo.

Respuesta de Philips y Benchmark

En abril de 2011 el Cereal envió una copia de este caso a Philips, Benchmark y Azanza. En una reunión que Cereal sostuvo el 3 de mayo con Azanza y Benchmark, ambas empresas negaron que los hechos descritos en el caso fueran ciertos. Los representantes de estas empresas incluso aseguraron que esas versiones eran parte de un complot montado por gente infiltrada en Benchmark cuyo objetivo era desprestigiar a la agencia Azanza. En una comunicación escrita dirigida al Cereal, Philips no ofreció explicaciones sobre el caso, en lugar de ello argumentó que cada empresa —refiriéndose a Benchmark— era responsable directamente de lo que hacía. Durante mayo de 2011 Cereal entrevistó nuevamente a cerca de 30 trabajadores subcontratados por Azanza y ellos confirmaron que se les obliga, bajo amenaza de no volverlos a contratar, a firmar una renuncia y que, después de transcurrida una semana, se les vuelve a contratar.

Lenovo:

65% de trabajadores temporales



En el año 2007 Lenovo comenzó la construcción de su primera planta en México en la ciudad de Apodaca, Nuevo León. Días antes de la apertura, Lenovo anunció que, con la nueva fábrica, crearía mil empleos directos más otros mil de forma indirecta. Luego de dos años de preparativos, en el año 2009, finalmente la empresa inauguró sus nuevas instalaciones. La prensa especializada de México resaltó positivamente el suceso señalando que ayudaba a la creación de nuevos empleos. Sin embargo, una vez que la fábrica entró en funcionamiento, una investigación

realizada por el Cereal mostró que las condiciones laborales en Lenovo no eran precisamente las mejores.

Según los datos recabados por el CEREAL, en la actualidad Lenovo cuenta con una fuerza laboral de cerca de 1,000 empleados, de los cuales en promedio el 65% son trabajadores subcontratados y temporales. Esa cifra excesivamente elevada resulta muy difícil de comprender ya que, por lo común, las empresas subcontratan trabajadores temporales para enfrentar picos de producción. En la práctica eso

significa que durante algunos meses del año el 20, 30, y en casos extremos y por periodos muy reducidos, 60 por ciento de la fuerza laboral puede ser temporal. Pero en Lenovo no sucede así, todo el año la empresa subcontrata trabajadores temporales, y todo el año esos trabajadores representan en promedio 65% del total. Desde el punto de vista de Cereal, eso no tiene nada que ver con los picos de producción, sino con un asunto mucho más simple: la evasión de obligaciones laborales. Esa evasión ocurre más o menos de la siguiente manera. Lenovo utiliza

los servicios de tres agencias de empleo: Human Quality, One Digit y Cosea, todas ellas con sede en la ciudad de Apodaca. Lenovo y sus agencias expiden a sus empleados contratos temporales, y una vez que esos contratos llegan a su fecha de vencimiento, la empresa les vuelve expedir otros nuevos contratos temporales. Pero la empresa no le vuelve a dar contrato a todos, algunos trabajadores se quedan fuera, y dado que para la empresa todos estos empleados son "temporales", no les paga su liquidación y los envía a casa con las manos vacías. Esa historia se repite

frecuentemente y el resultado es que, Cereal estima, Lenovo no paga la liquidación a cientos de trabajadores a los que, por ley, debería pagárselas.

En su investigación CEREAL pudo recabar testimonios de empleados que han firmado 5 o más contratos temporales en el lapso de tan sólo un año, y también de trabajadores que ingresaron hace dos años y que hasta el día de hoy siguen firmando contratos temporales. Invariablemente, todos ellos esperan con angustia el día que la empresa les informe que se han quedado sin trabajo.

Gaby, una ex empleada de Lenovo, lo explica de la siguiente manera: “la empresa hace reajustes de personal cada dos meses, lo que significa que nuestros contratos son vigentes hasta el momento que Lenovo decide.” En Lenovo además existe un puesto que los trabajadores denominan “cubre faltas”, figura inusual que no existe en la ley federal del trabajo de México. Una empleada que ocupa ese puesto explica: “yo soy cubre faltas. Me presento a la fábrica todos los días y si alguien falta yo lo cubro, pero si nadie falta, me regresan a mi casa y no me pagan el día.”



El presidente de México, Felipe Calderón, durante la apertura de la nueva fábrica de Lenovo.

La respuesta de Lenovo

En una entrevista que Cereal sostuvo los representantes de la empresa en mayo 2011, Lenovo reconoció que la mayoría de los empleados de su fábrica en Apodaca son temporales. Lenovo argumentó que, debido a que su modelo de producción fluctúa en tres niveles de productividad, es difícil tener una planta laboral estable, pues no se puede anticipar la cantidad de productos que los clientes van a comprar. Cereal considera que esta justificación, basada únicamente en motivos comerciales, no es del todo cierta y además no tiene en cuenta el

impacto de estas prácticas en la vida y los derechos fundamentales de las personas. Lenovo debería planificar con mayor eficacia estrategias para reducir la dependencia de trabajadores temporales y crear puestos de trabajo estable. También debe de asegurarse que, cuando los ajustes de personal sean necesarios, los trabajadores reciban su liquidación conforme a la legislación mexicana.

Cereal ha denunciado reiteradamente el abuso de los contratos a corto plazo dentro de la industria electrónica. En una

reunión con el EICC y la CANIETI en abril de 2010 para discutir este problema persistente, Cereal pidió, como un primer paso, para todas las empresas de la industria electrónica la publicación de datos de forma periódica sobre la proporción de su fuerza laboral contratada indirectamente a través de las agencias de empleo y quienes tienen contratos temporales directos. Esta información sería muy clara sobre que clase de trabajos crea cada empresa. Hasta el momento EICC y CANIETI no han proporcionado esa información.

Nokia y Manpower: contratos de 7 días

En la fábrica de Nokia ubicada Reynosa más de 500 empleados trabajan subcontractados por medio de la agencia Manpower. Los siguientes testimonios de dos trabajadoras revelan una situación de extrema inestabilidad laboral que afecta a la mayoría de esos 500 trabajadores. Los largos periodos de tiempo que cubren estos testimonios indican que las ilegales políticas de administración de personal que aquí se describen, han sido aplicadas por Nokia y Manpower de forma sistemática durante varios años, vulnerando los derechos de cientos de trabajadores.



La historia de Lupe

"Trabajo para Nokia por medio de la agencia Manpower. En un lapso de 3 años me han contratado y despedido de Nokia en 5 ocasiones. Durante ese tiempo he firmado varios contratos temporales de 7 días. En las 5 ocasiones, me han contratado por varios meses haciéndome firmar contratos cada 7 días. Al final me dicen que no hay trabajo y me despiden sin liquidación, sólo para contratarme nuevamente unos meses después.

Actualmente estoy trabajando en Nokia y sigo firmando contratos cada 7 días. Se que en Nokia el empleo inseguro e incierto, que en cualquier momento me pueden despedir, pero la necesidad me obliga a aceptar esa situación."

La historia de María

Ingresé a trabajar a Nokia por primera vez en Marzo del 2007. Casi un año después me despidieron sin pagarme mi liquidación. Al momento de despedirme, una persona de la agencia me dijo 'si quieres volver a trabajar en Nokia, deben pasar por lo menos seis meses antes que podamos volver a contratarte'.

Al pasar los seis meses fui a la agencia Manpower para ver si tenían trabajo en Nokia. Me contrataron de nuevo en octubre de 2008 e ingresé otra vez a Nokia a la planta 1 segundo turno. Me dieron a firmar un contrato por 7 días y me dijeron que si al término de esos 7 días ya no me necesitaban, entonces me iban a despedir. Sin embargo, a los 7 días me dieron a firmar un nuevo contrato de 7 días, y luego otro, y así estuve firmando contratos de 7 días durante tres meses, hasta que en diciembre de 2008 me volvieron a despedir. Tampoco esa vez me pagaron mi liquidación.

Volví a trabajar firmando contratos de 7 días tres veces mas, y cada vez por varios meses, hasta que en enero de 2010 me volvieron a despedir, esta última vez, como las anteriores, no me pagaron mi liquidación. Después de eso ya no volví a Nokia ni a Manpower, porque ya no quise vivir más esa situación.



La ley mexicana contempla que para que una empresa pueda expedir contratos por obra determinada se deben cumplir las siguientes condiciones: 1) cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, o 2) cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador (art. 37 LFT). Cuando estas dos condiciones no se dan, el contrato debe tomar la calidad de indeterminado. La ley laboral mexicana establece claramente que el uso de contratos temporales en serie es ilegal (Arts. 37 y 39 de la LFT.¹). Por lo tanto, desde el punto de vista de Cereal, Nokia al expedir contratos seriados, simulando una relación de trabajo temporal, violenta la ley. La ley federal del trabajo también contempla que cuando se da de baja injustificadamente a un empleado se le debe pagar su liquidación.

Respuesta de Nokia

El 3 de mayo de 2011 en conferencia telefónica con un representante de Nokia, la empresa aceptó que, debido a su modelo de producción, contrata personas por 7 días, argumentando que es una práctica común en México y que por el momento no puede hacer nada para cambiar la situación. Sin embargo Cereal desea que se ponga atención en que el uso de contratos temporales en serie, aunque comunes, es ilegal.

Notas

¹ La suprema corte de la nación se ha pronunciado reiteradamente al respecto. Se citan dos criterios emitidos por la H. segunda sala de la SCJN publicados en el semanario judicial de la federación y su gaceta: De la novena época, septiembre 2009, tomo XXX, número de registro 166529, tesis jurisprudencial 2ª 123/2009. *Acción de prorroga o tiempo determinado. Corresponde al patrón la carga de la prueba de la insubsistencia de la materia del trabajo que originó la contratación relativa.* De la novena época, septiembre 2009, tomo V, número de registro 915586, tesis jurisprudencial 2ª 449/2009. *Prórroga del contrato de trabajo, improcedencia de la excepción de contratos sucesivos opuesta contra la acción de interrupción y modificación de la tesis jurisprudencial número 54, publicada en la página 54, compilación de 1975).*



En octubre de 2011, Nokia anunció que despediría a 3,500 empleados en todo el mundo como parte de un plan de reestructuración organizacional de la empresa.

CELESTICA Y BLACKBERRY: TRATO INDIGNO

Celestica, multinacional de origen canadiense, tiene una planta en la ciudad de Reynosa, Tamaulipas, muy cerca de la frontera de México con los Estados Unidos. En esa fábrica Celestica emplea a cerca de 1,200 trabajadores y produce diversos equipos electrónicos, incluidos celulares marca Blackberry.

A partir del mes de junio de 2010 Celestica introdujo una política denominada "cero metales" la cual tiene como objetivo impedir que los trabajadores extraigan material electrónico de la fábrica. Para la aplicación de la política, la empresa instaló una serie de arcos detectores de metales por los que los trabajadores deben cruzar para ser escaneados. Todos los días los

trabajadores son escaneados al entrar y salir de la planta y cuando un trabajador provoca que el detector de metales se active, los guardias de seguridad proceden a realizarle una revisión con detectores manuales. En algunos casos se les pide a los trabajadores quitarse parcialmente la ropa.

Pocos días después de la introducción de la política de cero metales, las revisiones comenzaron a llevarse a cabo de forma irrespetuosa, al grado que muchas trabajadoras se quejaron de que se les trataba indignamente durante el procedimiento. De acuerdo con testimonios de trabajadores, en algunos casos, los guardias llegaban al extremo de casi desnudar a las trabajadoras



ante la presencia de otros empleados de la empresa. Muchas mujeres que utilizaban sostenes con varillas metálicas, también reportaron que los guardias las obligaban a quitarse el sostén, romperlo y extraerle las varillas metálicas, tarea que debían realizar sin la privacidad adecuada. Una vez que las trabajadoras retiraban las varillas de su sostén, se les hacía pasar de nuevo por el detector de metales con el fin de corroborar que éste ya no se activaba.

Varias de las trabajadoras entrevistadas por Cereal, refieren que en una ocasión, a finales del mes de septiembre, una compañera suya que estaba embarazada pasó por el arco detector y entonces éste se activó. De inmediato el guardia en turno la jaló bruscamente del brazo sin que pareciera importarle que estuviera embarazada. Ese hecho causó indignación entre los trabajadores y despertó la alarma general. La trabajadora afectada reportó el hecho ante personal de recursos humanos. La persona que le atendió le prometió arreglar el problema y le advirtió: “no hay necesidad de que se lo digas a alguien más”. Días después una delegada sindical que sabía del caso y esa trabajadora acudieron

a la Procuraduría de Justicia del Estado e interpusieron una demanda legal por lesiones. A principios del mes de octubre de 2010 un grupo de delegadas sindicales comenzó a recolectar firmas entre sus compañeras con el fin de exigir que se investigaran y corrigieran los abusos que cometían los guardias. Más de 200 empleados de diferentes turnos firmaron la queja. Cuando las delegadas se presentaron en recursos humanos para presentar las firmas, la repuesta que recibieron fue “no anden animando a sus compañeros a firmar hojas.” Por desgracia, como dijo a Cereal otra de las trabajadoras “ese mismo mes la empresa comenzó a despedirlas una por una, en especial a los 5 empleados que lideraban el movimiento. De las trabajadoras que interpusieron la queja, ahora muy pocas permanecen trabajando.”

Ante la poca respuesta de parte de la empresa, las autoridades y el sindicato, las trabajadoras se decidieron a pedir ayuda a dos organizaciones de derechos humanos. Esas organizaciones revisaron la demanda por reinstalación que, desde principios de octubre, el sindicato había

elaborado y asesoraron junto a las trabajadoras para presentar la demanda en la junta de conciliación y arbitraje. En 2011 tres de las trabajadoras ganaron la demanda en contra de la empresa. En el mes de febrero después de haber ganado la demanda, las tres fueron reinstaladas, pero dos fueron despedidas nuevamente. “Eso ha debilitado nuestra fuerza como trabajadoras y en este momento ya no sabemos qué hacer, tenemos miedo de ser despedidas por andar reclamando nuestros derechos. Hasta ahora no se han mejorado en nada las revisiones, ya sabemos que la seguridad es importante y que no debemos llevar nada de metal, pero quisiéramos que se nos tratara con respeto. No estamos conformes, pero parece que no tenemos otra opción más que soportar el maltrato, debemos hacerlo, por necesidad.”

Respuesta de Blackberry y Celestica

CEREAL envió una copia del presente caso a Celestica y Blackberry. Celestica envió una respuesta escrita a Cereal en donde explicaba el procedimiento que se sigue durante la revisión en los arcos detectores. En una reunión

sostenida con CEREAL el 3 de marzo, la empresa señaló que, al revisar sus sistemas de video-vigilancia, no había encontrado ninguna evidencia que corroborará la denuncia hecha por los trabajadores. Celestica también explicó que las revisiones se hacían con la privacidad adecuada. Pero lo más desconcertante de la versión de Celestica fue que, según la empresa, las firmas presentadas por los trabajadores junto con la queja habían sido robadas con anterioridad de otro documento e insertadas posteriormente en el escrito de la queja. En conversación con Cereal Celestica sugería que los abusos nunca se habían cometido y que, por lo tanto, la supuesta queja de los trabajadores era falsa.

Después de esa entrevista CEREAL profundizó en la investigación de los hechos. Los investigadores de Cereal pronto encontraron a cerca de 30 trabajadores y ex trabajadores que declararon haber firmado voluntariamente la queja sobre los abusos del guardia de seguridad. Adicionalmente, Cereal pudo corroborar que todas las versiones de los trabajadores entrevistados coincidían entre sí, dando consistencia a sus afirmaciones.



El incendio en Foxconn

Dell y Foxconn: trabajo forzoso

El 19 febrero de 2010 la empresa Foxconn volvió a ocupar los titulares de los periódicos al suscitarse un alarmante incidente en una de las plantas que la empresa tiene en la zona industrial de Jerónimo, Chihuahua. Las notas periodísticas de ese día señalaban que "Empleados de la empresa

Foxconn se 'amotinaron' esta madrugada en las instalaciones de esa maquiladora donde inclusive quemaron la cafetería y rompieron cristales, según ellos porque directivos de la compañía los retuvieron contra su voluntad para trabajar horas extras." (Edición de Diario de Juárez, viernes 19 de febrero de 2010). Al momento de

ocurrir el incidente, en esa fábrica laboraban más de 3,000 empleados y se producían principalmente equipos electrónicos para la marca Dell.

Días después del suceso la empresa emitió un comunicado oficial en donde explicaba que el incidente había sido "puramente una venganza tramada por un antiguo empleado disgustado" y que los trabajadores que participaron en el evento habían sido manipulados. Otras versiones de lo sucedido aparecieron en la prensa local durante los días siguientes, unas vertidas por líderes sindicales y otras por políticos de la localidad, pero en general todas carecían de un elemento esencial: la voz de los trabajadores. De hecho, en su comunicado oficial, Foxconn aseguraba haber investigado los hechos, pero en ninguna parte de ese comunicado la empresa respondía a la pregunta central del caso ¿realmente obligaba a los trabajadores a trabajar horas extras?

Una investigación de Cereal basada en testimonios de 16 trabajadores que estuvieron presentes durante el incidente arrojó una visión de los hechos muy distinta a las que con anterioridad habían ofrecido

los medios y la propia empresa. Los siguientes testimonios entretreídos relatan paso a paso lo que, desde el punto de vista de los trabajadores, ocurrió durante esa noche.

Los antecedentes.

"Yo trabajé en la empresa Foxconn como operadora en el segundo turno. Entraba a las 14:00 horas y salía a las 24:00 horas. Ingresé por medio de la agencia AOS y ganaba 595 pesos (43 dll.) semanales. En Foxconn hay tres agencias de contratación: COSEA, AOS Y CASEM. Era muy frecuente que, sin consultarnos, nos obligaran a trabajar horas extras y después nosotros teníamos que andar detrás de los de Recursos Humanos exigiéndoles que nos pagaran las horas extras porque cada fin de semana en nuestra nómina no aparecían las horas extras trabajadas. Siempre era lo mismo. Además, por lo general no se respetaba nuestro horario de salida. Los supervisores siempre nos decían a qué hora debíamos detener la línea de trabajo, pero era imprevisible, podía ser a nuestra hora de salida o bien horas después. Esa era la manera de obligarnos a trabajar horas extras."

Los hechos

"El 19 febrero de 2010, a las 11:45 de la noche, nuestro supervisor nos dijo que paráramos las líneas, que ya era la hora de salida. De pronto alguien más, una persona de recursos humanos, dijo que no, que teníamos que seguir trabajando horas extras. Sin embargo, a diferencia de otras ocasiones, ninguno de nosotros quiso seguir trabajando.

Discutimos con los supervisores y después de un rato nos salimos de la fábrica. Al salir nos llevamos una sorpresa al ver que no había ningún camión de transporte. Foxconn está ubicado en una zona muy alejada de la ciudad, así que el transporte de la empresa es indispensable para que nosotros podamos volver a casa."

"Era medianoche y hacía bastante frío. Durante varios minutos nadie sabía qué pasaba con el transporte, así que hicimos una fogata para calentarnos mientras esperábamos. Algunos compañeros fueron a Recursos Humanos a preguntar qué pasaba y entonces salió Arturo Villalobos de RH a darnos una explicación. Él sólo nos dijo que esperaríamos, que no sabía qué pasaba."

"Se hicieron las 2:00 a.m. y en ese momento salió uno de los gerentes de la empresa y nos dijo: 'los camiones no han llegado porque al salir de la ciudad hay un retén militar que no les permite el paso. Eso es lo que está provocando que se demoren, así que es mejor que vuelvan a trabajar.' Nadie de nosotros quiso volver a entrar, sabíamos que era un engaño de parte de la empresa para obligarnos a trabajar horas extras. Algunos compañeros, muy molestos, comenzaron a gritarle al gerente: 'son unos mentirosos', 'no vamos a entrar a trabajar', 'queremos irnos a nuestras casas', 'quere-mos el transporte', 'tenemos frío.'"

"Una de las compañeras tenía el número de celular de uno de los conductores de autobús y en ese momento ella le llamó al conductor para preguntarle por qué razón no habían llegado por nosotros. El conductor le contestó: 'nosotros tenemos la orden por parte de la empresa de ir más tarde porque ustedes se tienen que quedar a trabajar horas extras.' De nuevo salió uno de los gerentes de la empresa y le dijimos lo que había dicho el chofer, pero él nos dijo que eso no era verdad. Los compañeros y compañeras se

molestaron aún más y empezaron a lanzar piedras y palos a la cafetería y al gimnasio, también lanzaron escobas encendidas y por eso fue que se incendiaron la cafetería y el gimnasio."

"Minutos después llegaron policías estatales y federales, patrullas e incluso soldados, los cuales empezaron a golpear a los compañeros. Algunos compañeros alcanzaron a correr, pero aún así los policías se llevaron detenidos a cerca de 10 trabajadores. En medio de la trifulca los soldados nos gritaban: 'mal agradecidos, todavía que les dan trabajo y hacen todo esto', 'muertos de hambre.'"

"A las 5:00 a.m. llegó el transporte. Antes de irnos salió de nuevo el gerente y nos dijo: 'a todos se les va a pagar el triple, pero van a tener que firmar una hoja en blanco en donde se comprometen a aceptar este pago' y luego pidió disculpas por toda esa situación. Algunos compañeros no aceptaron firmar la hoja, ya que temían que esa hoja pudiera ser utilizada en su contra. Otros sí firmaron."

"Después de este problema empezaron a despedir a grupos de 50 compañeros por turno, y poco a poco fueron despidiendo

casi a todos los que estuvieron esa madrugada bajo el argumento de que 'ya no hay trabajo' o 'hay recorte de personal'.

"A partir de este problema se reforzó la seguridad dentro de la planta."

A ningún obrero de la industria electrónica le resulta extraño que algunas veces tengan que trabajar horas extras, incluso para muchos resulta la oportunidad de obtener más ingresos, sin embargo lo lamentable es que los trabajadores se vean obligados, en este caso por el retraso programado de los autobuses, a trabajar horas extras sin su consentimiento.

Respuesta de Foxconn

En la entrevista que sostuvimos con Foxconn a principios de marzo, la empresa se limitó a repetir la misma explicación antes dada, culpando de lo ocurrido a un ex empleado. Sin embargo, después de eso Cereal buscó nuevos testimonios de trabajadores y estos corroboraron los anteriores testimonios en el sentido de que los trabajadores habían sido requeridos para trabajar horas extras esa noche.

Calificación dada por Cereal a las empresas

Empresa	Calificación
Sanmina SCI	●
HP	●
Kodak	●
IBM	●
Technicolor	●
Lenovo	●
Philips	●
Flextronics	●
USI	●
Continental	●
Alcatel	●
Blackberry	●
Foxconn	●
Celestica	●
Dell	●
Nokia	●
Jabil	●
Apolotran	●
Benchmark	●

Referencias

- Excelente
- Bueno.
- Regular.
- Suficiente.
- Deficiente.
- Malo.

Nota Metodológica. Para otorgar las calificaciones se tomaron en cuenta los siguientes factores: incidencia y gravedad de los casos, disponibilidad de dialogo, eficiencia en la resolución de los casos, cambios estructurales realizados para mejorar las condiciones generales de trabajo y los testimonios de los trabajadores.

Recomendaciones:

Para el Gobierno mexicano:

1. Asegúrese de que cualquier futura reforma de la Ley del Federal del Trabajo proteja los derechos de los trabajadores con respecto a un salario adecuado, libertad de asociación y estabilidad en el empleo.
2. Siga las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y tomé medidas contra los contratos de protección.¹
3. Asegúrese de que las dependencias del gobierno elaboren estadísticas oficiales sobre los despidos, empleos creados y los casos judiciales iniciados por los trabajadores por sector industrial.

Cada empresa en la industria electrónica debe:

1. Hacer una revisión urgente de las prácticas señaladas en este informe y cambiar las practicas que sean ilegales bajo la ley mexicana, por ejemplo, el uso abusivo de contratos temporales, las prácticas ilegales de los sindicatos, pedir a los trabajadores firmar una carta de renuncia cuando son contratados, etc.
2. Tomar medidas prácticas positivas para demostrar que se respetan los derechos humanos de los trabajadores en sus fábricas y cadenas de suministro, en particular sus derechos internacionalmente reconocidos a organizarse y negociar colectivamente. Por ejemplo, garantizando que no habrá represalias contra los trabajadores que presenten una queja y el compromiso de estar abiertos al diálogo con los trabajadores que reclaman sus derechos.
3. Publicar regularmente datos precisos sobre la creación de empleos y de esos qué parte son permanentes y cuáles temporales contratados a través de una agencia de empleo.
4. Establecer un plan para una reducción en el uso abusivo de contratos temporales.
5. Asegúrase de que a sus trabajadores se les paga un salario digno.

Notas:

¹ Como lo ha subrayado el representante especial de la ONU para empresas y derechos humanos, la responsabilidad de todas las empresas de respetar estos derechos no es un extra opcional: **"La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo." Principle 12, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, page 13.**

Anexo

El siguiente texto fue proporcionado por la Coalición Ciudadana de la Industria Electrónica® (EICC® por sus siglas en Inglés).



La Coalición Ciudadana de la Industria Electrónica ® (EICC ® por sus siglas en Inglés) es una coalición voluntaria de empresas que trabajan en la creación conjunta de herramientas y métodos que permitan la implementación del código de conducta de la EICC ("Código"). La EICC agradece la oportunidad de tener un diálogo permanente con CEREAL en relación a las condiciones de trabajo del sector electrónico en México. El trabajo con grupos de interés local, tales como CEREAL, aumenta nuestra conciencia de los problemas en el sector de la electrónica - especialmente a nivel país - y nos permite entender los puntos de vista de todos los grupos de interés. Estamos comprometidos a continuar con esta relación. Desde la primera reunión con CEREAL en septiembre de 2005 hasta el presente y a través de las múltiples reuniones realizadas nos han permitido avanzar en la comprensión mutua de los problemas, preocupaciones, y las mejoras ocurridas durante este periodo de tiempo.

En particular reconocemos que los esfuerzos de colaboración entre las compañías de la EICC y el CEREAL han ayudado a resolver problemas de los trabajadores que en el pasado hubiera sido difíciles de que tuvieran una pronta solución. La EICC considera el trabajo de sus compañías afiliadas y CEREAL, en

asociación con CANIETI, La Cámara Nacional de la Industria Electrónica y de Tecnologías de la Información, como un modelo exitoso de dialogo abierto entre la industria y las organizaciones no gubernamentales. La EICC agradece la oportunidad de comunicar los esfuerzos que estamos realizando a través de diferentes acciones, muchas de las cuales tienen alcances y efectos globales.

Actualizacion EICC: 2010 - 2011

2010 y 2011 han sido años de crecimiento para la EICC, con más de 20 nuevos miembros que ayudaran a difundir y mejorar los recursos desarrollados por la EICC en la búsqueda continua de mejoras y cumplimiento del código dentro de la cadena de suministro. Aun y cuando hemos enfrentado tiempos de grandes retos debido a la situación económica mundial no hemos reducido el ritmo de nuestras actividades para mejorar las condiciones sociales y ambientales dentro de la cadena de suministro de la industria electrónica. De hecho, el crecimiento de la membresía nos ha dado la oportunidad de atender nuevas y renovadas áreas de interés para nuestros miembros, los grupos de interés y la industria electrónica global.

Proceso de Auditorias Validadas (VAP)

El lanzamiento del programa VAP en 2010 marcó un hito en la historia de la EICC al brindar a sus miembros un programa de alta calidad, líder en la industria, de realización de auditorías de responsabilidad social. Las auditorias de la EICC son realizadas por auditores independientes altamente calificados, lo que asegura calidad y objetividad durante la auditoria. Este proceso permite realizar una evaluación de las prácticas de empleo, ética, Seguridad y Salud Ocupacional así como de las prácticas en materia ambiental contenidas en el código, identificando las

áreas de oportunidad de la empresa auditada para poder cumplir con los requerimientos del código. En 2010 y durante 2011 la EICC ha facilitado la ejecución de 250 Auditorías en 13 países, incluyendo Brasil, China, Malasia, México, Filipinas, Taiwán, Tailandia, Singapur y Corea del Sur.

Industria Extractiva / Minerales en conflicto

La EICC y la Iniciativa Global de e-Sostenibilidad ("GeSI" por sus siglas en Inglés) unieron esfuerzos para crear un conjunto de iniciativas y métodos que pueden ser utilizados por los miembros en su esfuerzo por asegurar que los minerales de la República Democrática del Congo ("DRC" por sus siglas en Inglés) no lleguen a ser parte de su cadena extendida de suministro. En Septiembre de 2010, la EICC y GeSI introdujeron un proceso de auditoría "in situ" para evaluar las instalaciones de las fundidoras de Tantalio así como el flujo de los materiales, incluyendo la verificación de que los minerales de la zona en conflicto no llegan a las plantas de fundición. Las auditorías a las fundiciones y refinerías de procesamiento de estaño, tungsteno y oro se puso en marcha en 2011. Una lista de las fundiciones que son compatibles con los protocolos de evaluación se puede encontrar en www.conflictfreemelter.org Además, a mediados de 2011, se liberó el estándar EICC-GeSI para reportar los minerales en conflicto, esto permite a las compañías de cualquier industria consolidar e informar sobre las fuentes geográficas de los minerales y las plantas de procesamiento asociadas que participan en la cadena de suministro.

Relaciones con Grupos de Interés

A través del dialogo con los grupos de interés hemos entendido las diferentes perspectivas acerca de las condiciones dentro de

la cadena de suministros de la industria electrónica y las sugerencias de cómo abordarlos. Hemos ampliado nuestras relaciones con grupos de interés para incluir colaboradores claves en 2 de nuestros proyectos: El programa de minerales libres de conflicto y el programa de comunicación de los trabajadores con la empresa. Estas relaciones permitieron retroalimentación directa de los interesados en nuestro trabajo formando ellos parte del equipo que desarrollo las herramientas y recursos del programa. En una manera más tradicional de relacionarnos con los grupos de interés la EICC organizó una sesión en Guadalajara, Jalisco, México donde se discutieron temas relacionados a trabajo temporal y libertad de asociación. Sesenta y cinco participantes de 15 compañías, 6 organizaciones no gubernamentales, incluyendo a CEREAL, 2 agencias de trabajo temporal, 2 cámaras industriales y representantes del gobierno Mexicano en un dialogo abierto que nos permitió tener diferentes perspectivas de los temas. El resultado fueron una serie de recomendaciones que la EICC está revisando como posibles proyectos en colaboración con organizaciones regionales.

Comunicaciones

La EICC continúa expandiendo sus canales de comunicación para informar oportunamente a las partes interesadas acerca de los proyectos y los avances que tenemos para alcanzar nuestros objetivos. Para ello le invitamos a revisar nuestra página de internet www.eicc.info donde encontrara información relacionada con nuestros proyectos así como el boletín semanal y nuestros reportes anuales (Edición 2010 a ser publicada en Septiembre – Octubre 2011) así como reportes en temas específicos.

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 37 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.



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