

Derechos laborales en tiempo de crisis



**Tercer informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica de México
Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)
Noviembre 2009**

CONTENIDO

- 4 Introducción
- 5 Capítulo 1. **La industria electrónica y su código de conducta en México**
 - 6 Una industria fuerte: la industria electrónica de México frente a la crisis
 - 8 Altibajos: balance de 5 años de aplicación del EICC en México
- 11 Capítulo 2. **10 casos**
 - 12 Nokia: Un engaño masivo
 - 13 Philips: Un despido sin engaños
 - 14 Microsoft: Trato indigno
 - 16 IBM: Política laboral injusta
 - 17 Lenovo: contratos de 28 días
 - 18 Flextronics: Acoso sexual
 - 20 Blackberry: Faltas a la libertad de asociación.
 - 22 Flextronics: Desinformación que causa problemas.
 - 23 Dell: Trabajo excesivo
 - 24 Panasonic: Trato indigno
- 25 Capítulo 3. **Acciones a favor de los derechos laborales**
 - 27 El diálogo entre Canieti y Cereal: evaluación de un intento por mejorar condiciones laborales.
 - 28 ¿Humanizando el outsourcing?: la certificación en responsabilidad social para las agencias de empleo.
 - 29 Autodefensa: La coalición nacional de trabajadores de la industria electrónica.
- 30 CALIFICACION DE LAS EMPRESAS 2008-09
- 31 Anexo: la Electronic Industry Citizenship Coalition
- 33 Agradecimientos

Introducción

Este nuevo informe del CEREAL da cuenta de las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos que, ocultos en la cadena de suministro de la industria electrónica, fabrican los teléfonos celulares Nokia, las consolas de videojuegos Xbox de Microsoft, las computadoras para empresas IBM, las estaciones de acoplamiento Lenovo, las impresoras Hewlett Packard, los servidores Dell y los altavoces y televisores Panasonic. Por medio de testimonios los trabajadores de la industria electrónica mexicana relatan de primera mano sus experiencias de incertidumbre, inestabilidad laboral, trato indigno y sobrecarga de trabajo. Son 10 casos emblemáticos que fueron extraídos de un universo de casi 4,000 historias que el CEREAL escuchó directamente de los trabajadores durante 2008 y 2009. Muchos de estos casos ocurrieron en un contexto de crisis económica, el cual fue utilizado por algunas empresas de la industria electrónica para deteriorar aun más las ya precarias condiciones laborales de los trabajadores de ese sector. Al cierre de 2009, mientras las empresas instaladas en México lograban reactivar la producción y atraer mayores inversiones, muchos trabajadores veían como sus salarios se empequeñecían y sus contratos temporales se hacían cada vez más cortos. Al final fueron los trabajadores quienes debieron pagar la mayor parte del costo de la crisis.

En total son 9 las marcas que aquí se mencionan, las cuales seguramente alguna vez hemos visto en las cubiertas de atractivos aparatos electrónicos sin detenernos a pensar bajo qué circunstancias fueron producidos. Pero precisamente esa es la intención de este informe, ayudarnos a pensar en esas personas que dejan su fuerza y su energía en una línea de producción para hacer posible que nosotros podamos utilizar esos equipos tan característicos del actual estilo de vida moderno. Hace exactamente cinco años que el CEREAL colaboró con CAFOD -la agencia para el desarrollo de los católicos en Inglaterra y el país de Gales- en la publicación del informe "Limpia tu computadora", el cual develó por primera vez las difíciles condiciones que enfrentaban los trabajadores de varios países al momento de producir esos modernos equipos electrónicos. Y también hace cinco años que la industria electrónica mundial emitió su código de conducta, conocido como EICC. Ese código nació con la clara intención de que todas las empresas que conforman la cadena de suministro de la industria electrónica adoptaran

un comportamiento socialmente responsable, lo cual es de suma importancia si se toma en cuenta que la mayoría de las fábricas en donde se producen los equipos electrónicos, son propiedad de empresas contratistas de manufactura, "maquilas", y no propiedad de las empresas de marca. De hecho, la mayoría de los casos que se incluyen en este informe ocurrieron en empresas contratistas de manufactura, y sólo fue posible vincular a esas "maquilas" con las empresas de marca que aquí se menciona a través de una profunda investigación. A 5 años de haberse publicado el informe de CAFOD y el EICC estamos, por decirlo así, en el quinto aniversario de este esfuerzo por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de ese sector productivo, y por lo tanto, es un momento propicio para hacer un balance. Por esa razón en las primeras páginas del presente informe también se evalúa qué tanto hemos avanzado, o retrocedido, durante estos cinco años.

Es un informe dirigido a todos, trabajadores, empresarios, consumidores, defensores de derechos humanos, sindicalistas, abogados, profesionistas, porque todos podemos hacer algo para propiciar mejores condiciones laborales para los trabajadores de esas fábricas, ya sea eligiendo cuidadosamente a los proveedores, comprando, o dejando de comprar, el producto de una determinada marca, solicitando mayor información sobre las condiciones laborales en estas fábricas o escribiendo a los directivos de alguna empresa.

Por último, es importante señalar que, después de cinco años de trabajo, afortunadamente han surgido nuevas iniciativas que buscan mejorar las condiciones laborales en la industria electrónica de México. En las páginas finales de este informe se da cuenta de esas iniciativas con la sincera intención de reconocer el esfuerzo de las personas e instituciones involucradas en esos proyectos y de fomentar su reproducción. Con la aparición de su tercer informe el CEREAL desea insistir en la necesidad de no sólo resolver casos individuales, sino de llevar cabo cambios estructurales en la industria electrónica mundial. Mientras los trabajadores no gocen del pleno derecho a ejercer su libertad de asociación, el resto de las violaciones a los derechos laborales difícilmente podrán ser resueltas. Es una tarea compleja, pero afortunadamente ya no tenemos que partir de cero.

Capítulo 1

Industria electrónica y Código de Conducta en México

UNA INDUSTRIA FUERTE

LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA DE MÉXICO FRENTE A LA CRISIS

Al igual que otros sectores productivos, la industria electrónica también padeció los efectos negativos producidos por la crisis económica mundial. Desde mediados de 2008 la mayoría de las casi 200 empresas que conforman ese sector en México experimentaron una caída en la producción que llegó a ser, en promedio, del 40%. Eso se tradujo en el cierre de fábricas y despido de miles de trabajadores. Las noticias abundaron. En mayo de 2008 Sanmina despidió a cerca de 2,000 trabajadores de una de sus fábricas ubicada en Guadalajara; en diciembre de ese mismo año Nokia despidió también a 2,000 trabajadores de una de sus fábricas ubicadas en Reynosa; y en mayo de 2009 Sony decidió cerrar una de sus fábricas de televisores ubicada en Mexicali, dejando sin empleo a más de 600 trabajadores. Otras

empresas como Flextronics, Foxconn y Jabil redujeron sensiblemente su personal y cerraron algunas de sus líneas de producción. Al concluir el primer semestre de 2009 más de 6,000 trabajadores de la industria electrónica habían sido despedidos y todo parecía indicar que se avecinaban despidos aún mayores. Sin embargo, al iniciar el cuarto trimestre de 2009 las cosas comenzaron a cambiar. A partir de octubre muchas empresas informaron sobre el arribo de nuevas inversiones y confirmaron la apertura de nuevos proyectos. En ese momento Nokia ya había recuperado los empleos que había perdido el año anterior y contaba de nuevo con una plantilla de 5,000 trabajadores. Sanmina proyectaba cerrar el año con un crecimiento del 20% respecto del cierre de 2008 y Flextronics confirmaba la contratación de

1,000 nuevos trabajadores antes de que concluyera el 2009. Jabil, por su parte, experimentaba un crecimiento inusitado, en pocos meses los trabajadores de sus dos plantas ubicadas en Guadalajara pasaron de 3,800 a 9,000, un incremento del 136%. HP e IBM también abrieron nuevos proyectos. A finales de 2009 el panorama de la industria electrónica de México estaba lejos de ser negativo. Pero lo que sucedía en ese sector no era un reflejo de lo que estaba ocurriendo en el resto del país. Entre octubre de 2008 y octubre de 2009 México perdió más de 700,000 empleos, una cantidad que, según los expertos, no se recuperaría en por lo menos dos años. Durante ese mismo periodo, mientras la economía mundial se contraía 1.4%, la economía mexicana lo hacía en 8.5%. Por si fuera poco, según datos del

Número de trabajadores de las principales empresas de la industria electrónica en México. Datos nacionales 2009

Empresa	Trabajadores
Flextronics	21,000
IBM	20,000*
HP	13,000*
Sanmina SCI	12,000
Jabil	9,000
Nokia	5,000
Foxconn	5,000
Sony	5,000
Panasonic	2,000
Philips	2,000
Lenovo	1,000
USI	1,000

*Empleos directos e indirectos.

Banco Mundial, en 2009 el porcentaje de mexicanos que se encontraban en la pobreza llegó a ser, por primera vez en muchos años, superior a la mitad de la población total del país. Según el BM en la actualidad 54.8 millones de mexicanos, el 51% de la población total, viven en la pobreza. Pero volviendo a la industria electrónica, ahí tampoco todas las noticias eran buenas. En los últimos dos años el salario promedio de un trabajador de la industria electrónica se redujo de 100 a 90 pesos diarios, una cantidad que, según cálculos del propio CEREAL, sólo alcanza para cubrir el 60% del costo de una canasta básica, la cual incluye sólo alimentación y no contempla gastos de transporte, educación, vivienda, vestido y recreación. Esa caída del salario promedio en la industria electrónica de México, aunado a un ligero incremento de los costos de producción en China, ha reducido la brecha existente entre ambos países en términos de rentabilidad, lo que explica en buena medida el renovado interés de los inversionistas en México. Otra cifra que muestra el deterioro de las condiciones laborales en la industria electrónica de México es el alza en su porcentaje de

trabajadores temporales. En 2007 los trabajadores temporales de la industria electrónica de México representaban el 40% del total, pero a finales del 2009 ese porcentaje aumentó a 60%. Un caso que ejemplifica ese cambio en el esquema de contratación laboral es el ocurrido de Nokia. En 2008 el 30% de los 5,000 trabajadores de Nokia en México, laboraban por medio de agencias de empleo y con contratos temporales de tres meses de duración. A finales de 2009 el 75% de los trabajadores de Nokia eran temporales y sus contratos eran de tan sólo 28 días. Todos los trabajadores temporales de Nokia laboran subcontratados por la agencia Manpower.

Al igual que en 2002, la industria electrónica de México mostró su fortaleza al sortear con éxito la crisis económica mundial. Atrajo nuevas inversiones y creó nuevos empleos, pero esos empleos ya no son iguales, son más inestables y peor pagados, un costo que los trabajadores han tenido que pagar para sacar a flote a una industria que les procura un empleo. La forma en que se estructura esta industria significa que son los indefensos trabajadores quienes están pagando el precio.

SE REDUCE LA BRECHA ENTRE MEXICO Y CHINA

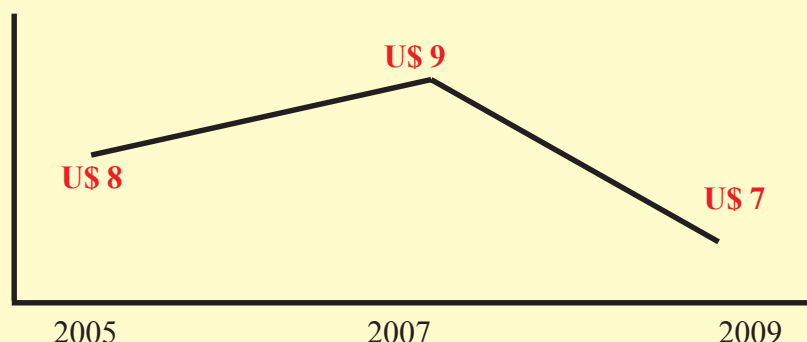
Los costos laborales y el tipo de cambio han reducido los beneficios de producir en China. El cuadro muestra el costo de producir una parte automotriz de aluminio.

	2005	2009
CHINA	\$17	\$25
MEXICO	\$18	\$20
U.S.	\$24	\$29

Fuente: BusinessWeek, June 4, 2009

SALARIO DIARIO PROMEDIO DE UN TRABAJADOR DE LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA EN MÉXICO

Fuente: Cereal



MEXICO APORTA AL MUNDO:

- EL 80% DE LOS DISCOS BLURAY
- EL 50% DE LOS DISPOSITIVOS BLACKBERRY
- EL 70% DE LOS DVDS PREGRABADOS
- MÁS DE 5'000,000 DE CELULARES NOKIA POR AÑO
- 350,000 DISPOSITIVOS MARCA HP AL AÑO

ALTIBAJOS:

BALANCE DE 5 AÑOS DE APLICACIÓN DEL EICC EN MÉXICO

En octubre de 2004, ocho de las mayores empresas de la industria del cómputo se unieron para publicar la primera versión del Código de Conducta de la industria Electrónica (EICC, por sus siglas en inglés), un documento que contenía una serie de orientaciones prácticas que las empresas debían seguir para obtener un comportamiento socialmente responsable. Hoy en día el EICC se encuentra en su tercera versión y más de 40 compañías lo han firmado. Las tres versiones del EICC han sido redactadas en su totalidad por las propias empresas, aunque distintas organizaciones han enviado a las empresas múltiples sugerencias para mejorarlo. El EICC aborda temas como el cuidado del medio ambiente y el respeto a los derechos laborales

y su adopción por parte de las empresas es un acto totalmente voluntario. Una vez que una empresa ha decidido firmar el EICC, debe someterse a auditorías para evaluar el cumplimiento del código, así como a las auditorías de de su propios proveedores. Eso significa que la redacción, aplicación y evaluación del EICC queda reducida al ámbito interno de las propias empresas, lo cual ha provocado críticas por parte de observadores externos. El Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) es una de las organizaciones independientes que han monitoreado el cumplimiento del EICC. En el siguiente texto, el CEREAL hace un balance de los cambios ocurridos en la industria electrónica de México luego de 5 años de aplicación del Código.



Estabilidad laboral

La inestabilidad del empleo es quizás el mayor reto que las empresas han tenido que enfrentar al momento de aplicar el EICC en México. El uso excesivo de trabajadores temporales es el principal indicador que muestra la violación al derecho del empleo estable. Algunas empresas exceden su porcentaje necesario de trabajadores temporales al contratar temporalmente a trabajadores que en realidad son permanentes, lo cual logran obligando al trabajador a firmar un nuevo contrato cada 15 o 28 días. Esa práctica es ilegal porque afecta ciertos derechos de los trabajadores mexicanos, como las vacaciones o el pago de la liquidación. El Código exige claramente a las empresas el respeto de las leyes nacionales, pero la cuestión del empleo temporal no se aborda explícitamente en su texto actual. Esta es una deficiencia importante, dadas las dificultades que el uso excesivo de contratos temporales crea para los trabajadores. Dadas las características productivas de la industria electrónica en México, se considera que un 30% de trabajadores temporales es un porcentaje máximo aceptable para una empresa. Un porcentaje mayor resultaría difícilmente explicable. En 2005 el 60% de los trabajadores de la industria electrónica de México laboraban bajo contratos temporales. Para 2006 ese porcentaje se redujo al 40%, y en 2009 volvió a crecer al 60%. El 90% de los trabajadores temporales de la industria electrónica de México son, al mismo tiempo, trabajadores subcontratados por medio de agencias de empleo.

Acoso sexual

Existe una gran dificultad para contabilizar los casos de acoso sexual que ocurren cada año debido a que la mayoría de las víctimas no denuncia los hechos. La alternativa seguida por CEREAL ha sido la de preguntar a los trabajadores de la industria electrónica si han sido testigos de algún caso de acoso sexual ocurrido dentro de sus centros de trabajo. En 2005 y 2006 el 90% de los encuestados respondió afirmativamente a esa pregunta. En 2008 ese porcentaje bajó a 80%, y en 2009 repuntó a 85%. Las denuncias de acoso sexual efectivamente recibidas por el CEREAL fueron en 10 en 2005; 8 en 2006; 12 en 2007 y 2008; y 14 en 2009.



Discriminación

En esta área es en donde con mayor claridad se muestran los resultados positivos de la aplicación del EICC en México. CEREAL estima que en 2005 el 90% de los trabajadores de la industria electrónica del país había sido víctima de algún tipo de práctica discriminatoria al interior de sus centros de trabajo, sobre todo durante los procesos de selección de personal. Para 2006 ese porcentaje había bajado al 30% y en 2009 se redujo nuevamente al 25%. Esa drástica reducción se debe particularmente a una amplia reforma que las empresas llevaron a cabo para depurar sus métodos de selección de personal en respuesta los señalamientos de CEREAL, ya que eliminaron preguntas y exámenes que trataban de identificar a mujeres embarazadas, personas tatuadas, abogados o estudiantes de derecho, sindicalistas y homosexuales.



Exposición a tóxicos

Durante los últimos 5 años la adopción de la directiva RoHS por parte de las empresas de la industria electrónica en México ha provocado la casi total eliminación de algunas de las sustancias tóxicas que anteriormente se utilizaban en la producción de equipos electrónicos. Sin embargo esa directiva fue diseñada para proteger al medio ambiente y no a los trabajadores, y en consecuencia muchas de las sustancias tóxicas que los trabajadores utilizaban en 2005 las siguen utilizando en la actualidad. Entre esas sustancias se encuentran el flux, el estaño, las acetonas, algunos ácidos y los compuestos epoxi. Basándose en entrevistas realizadas a trabajadores, en 2005 el CEREAL estimaba que cerca de 4,000 trabajadores de la industria electrónica de México estaban expuestos a sustancias tóxicas sin que se les proporcionara el equipo de protección necesario. Dado que esas sustancias tóxicas se siguen usando en la misma proporción que en 2005, la estimación de CEREAL para 2009 se mantiene en 4,000 trabajadores.



Accidentes laborales

Los accidentes de trabajo también se han reducido de manera importante como resultado de la aplicación del EICC en México. Luego de que en 2005 y 2006 ocurrieran serios accidentes provocados por la falta de previsión de las empresas, y en los cuales miles de trabajadores resultaron intoxicados, y otros muertos o mutilados, en 2008 y 2009 ese tipo de accidentes casi desaparecieron. En 2009 fueron reportadas intoxicaciones colectivas por la ingesta de alimentos en los comedores de las empresas; mutilaciones de dedos y choques de autobuses de personal, pero ninguno de esos accidentes parecieron mostrar una deficiencia seria en las medidas de seguridad de las empresas. En 2005 casi 2,000 trabajadores de la industria electrónica de México fueron afectados por accidentes de trabajo; en 2006 el número se redujo a casi 700 y en 2009 a menos de 300. Sin embargo es importante señalar que 5 trabajadores han muerto en accidentes laborales desde que el código comenzó a aplicarse.



Libertad de asociación

La falta de libertad de asociación es un problema endémico de la industria electrónica de México. Como ya ocurría en 2005, actualmente el 90% de los trabajadores de ese sector pertenecen a sindicatos que no conocen. De hecho los trabajadores ni siquiera saben que están afiliados a esos sindicatos. Las empresas han sido partícipes de esa afiliación forzosa al firmar en secreto contratos colectivos con líderes sindicales de dudosa reputación. En 2009 el CEREAL registró el primer caso de 13 trabajadores que fueron despedidos como represalia por exigir colectivamente el respeto de sus derechos. Recientemente tres empresas de la industria electrónica de México han mostrado su disposición para abrir un diálogo con CEREAL y buscar alternativas al problema de la falta de libertad de asociación. Sin embargo, los resultados aún no son tangibles.



UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS PRINCIPALES EMPRESAS DE LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA DE MÉXICO



Capítulo 2

10 Casos

Los casos que a continuación se presentan son ejemplo de las violaciones a los derechos laborales ocurridas durante 2008 y 2009 en la industria electrónica de México. No se trata de una recopilación de todos los casos que ocurrieron, sino de una selección de los casos más representativos. En 2008-2009 el Cereal atendió a casi 4,000 trabajadores y de ese total se eligieron 10 historias para incluirlas en este informe. Los trabajadores que protagonizaron los casos han autorizado a Cereal su publicación. Las empresas mencionadas tuvieron la oportunidad de revisar los hechos.

1

NOKIA: UN ENGAÑO MASIVO

Al norte de México, justo en la frontera con los Estados Unidos, se encuentra Reynosa, la ciudad más industrial del estado de Tamaulipas. La principal actividad económica de esta zona la constituyen las llamadas "maquiladoras", fábricas que se dedican a ensamblar distintos productos con partes importadas del extranjero. Esos productos se destinan en un 90% a satisfacer la demanda del mercado estadounidense. Ahí, en uno de los tres parques industriales con los que cuenta la ciudad, Nokia tiene dos fábricas, ambas inauguradas en la presente década, que han llegado a convertirse en el centro de producción de teléfonos celulares más grande del país.

Antes de concluir el año 2008 las dos plantas de Nokia en Reynosa

empleaban a cerca de 4,500 personas. Sin embargo, con la caída de las ventas a nivel mundial, Nokia se vio en la necesidad de despedir trabajadores. Entre diciembre de 2008 y enero de 2009 Nokia despidió a cerca de 2,000 empleados. El mayor porcentaje de los despedidos laboraban para Nokia subcontratados por medio de dos agencias de empleo, Manpower y Adecco, aunque a pesar de ello Nokia seguía siendo su patrón, tal y como lo establece la ley mexicana.

En medio de la ola de despidos que en ese momento recorría al mundo, el recorte de personal en Nokia parecía ser otro más. Sin embargo, la manera en que Nokia despidió a sus trabajadores no pudo pasar desapercibida. Primero les pidió a todos los

La historia de Adriana

"Yo trabajaba en Nokia, mi trabajo consistía en ensamblar teléfonos celulares. Cuando fui despedida, en diciembre de 2008, los de la agencia Adecco me dijeron que si firmaba una renuncia ellos luego me volverían a contratar, así que firmé la renuncia y tomé los 800 pesos que me dieron de liquidación. En febrero de 2009 me volvieron a contratar, pero para mi sorpresa en ese mismo mes me volvieron a despedir. De nuevo querían que firmara una renuncia, pero yo ya no acepté porque tenía seis meses de embarazo y necesitaba mi dinero y el seguro social, así que demandé a Nokia por mi liquidación y por los gastos médicos de mi embarazo. Sin embargo, la demanda no fue suficiente. Mis compañeros y yo tuvimos que salir a las calles a manifestarnos y a hablar con la prensa. Nunca entendí porqué Nokia se negaba a hablar con nosotros."



Nokia quiso evadir el pago de las liquidaciones de los trabajadores presionándolos para que renunciaran.

despedidos que renunciaran “voluntariamente”. Después, a quienes dudaron en firmar esa renuncia, les prometió volverlos contratar en el futuro, pero a condición de que firmaran la renuncia. Y por último, a quienes se negaron definitivamente a firmar, los amenazó con incluirlos en una lista negra. Para empeorar las cosas, entre los despedidos Nokia incluyó a 20 mujeres embarazadas que se quejaron de haber sido tratadas indignamente durante el proceso de despido.

En México, como sucede en otros países, cuando un trabajador es despedido se le debe pagar una liquidación. Pero si el trabajador renuncia, no tiene derecho a recibir ese pago. El método de despido implementado por Nokia en Reynosa pretendía a todas luces evadir el pago de las liquidaciones, lo cual provocó el enojo de un grupo de cerca de 70 empleados. Ellos escribieron a las oficinas del corporativo en Finlandia pidiendo que se revisara su situación. La respuesta de Nokia tardó semanas en llegar, y cuando por fin lo hizo, provocó un enojo aún mayor entre los trabajadores. Nokia les explicó, por medio de una carta, que había llevado a cabo una

‘profunda’ investigación y que no había encontrado ninguna irregularidad en la manera en que habían sido despedidos. Nokia agregó que durante la investigación había entrevistado a todos los trabajadores despedidos y que absolutamente todos se habían mostrado conformes con el proceder de Nokia y sus agencias. Muy pronto los trabajadores descubrieron que ninguno de ellos, ni ningún otro trabajador que ellos conocieran, había sido entrevistado por Nokia, lo cual puso en evidencia la falta de seriedad de la empresa. De inmediato, el grupo de trabajado-

res demandó a Nokia ante las autoridades del trabajo, exigiendo el pago de sus liquidaciones. En los meses siguientes Nokia se siguió negando a pagar las liquidaciones y se rehusaba a hablar con los trabajadores bajo el argumento de que los trabajadores habían ‘preferido’ la vía legal y que, por lo tanto, no podía haber diálogo. En este ambiente de confrontación los trabajadores se manifestaron públicamente en varias ocasiones y aparecieron en la prensa, radio y televisión locales. Luego de siete largos meses, Nokia por fin accedió a pagar las liquidaciones de los

trabajadores y a cubrir los gastos médicos de las trabajadoras embarazadas que habían sido despedidas. Para los trabajadores eso significó un éxito y una prueba de que los *subcontratados* podían hacer valer sus derechos. Por desgracia, Nokia no modificó su política laboral para evitar futuros abusos. En lugar de eso, despidió a un buen número de empleados directos, subcontrató por medio de agencias a cientos de nuevos trabajadores y comenzó a expedir contratos con una duración de entre una semana y tres meses.

2

Un despido sin engaños

¿Puede una empresa comportarse responsablemente durante un despido masivo? La respuesta es sí. En mayo de 2008 Sanmina SCI, una empresa de manufactura electrónica que, entre otros, produce equipo para Philips, se vio obligada a despedir a cerca de 1,300 trabajadores de una de sus plantas ubicada en la ciudad de Guadalajara. Sanmina no pagó la liquidación a la mayoría de los despedidos, pero a diferencia de Nokia, escuchó a los inconformes y atendió sus demandas. Después de que el Cereal le expusiera a la empresa el caso de 19 trabajadores despedidos, Sanmina les pagó a todos ellos el 100% de su liquidación. Sanmina es una empresa que, de acuerdo con los monitoreos hechos por Cereal, ha mostrado una sensible mejoría en sus políticas de responsabilidad social. Por ejemplo, esta empresa redujo su porcentaje de trabajadores temporales de 60% en 2005 a 30% en 2009. Sanmina también resolvió todos los casos de no conformidad con el EICC que Cereal le presentó durante 2008 y 2009.



Trabajadores felices muestran sus cheques tras recibir el pago de su liquidación

3

MICROSOFT: TRATO INDIGNO

La ciudad de Guadalajara es promocionada por su gobierno local como el "Valle del Silicio Mexicano". Hay quienes consideran que esa denominación es exagerada, pero lo cierto es que en esa ciudad se encuentra el clúster de empresas de la electrónica más importante del país, compuesto por más de 70 firmas y más de 60,000 trabajadores. Flextronics, con cerca de 18,000 empleados, es la mayor de las empresas de ese clúster y al mismo tiempo la empresa más grande del país. Entre los muchos productos que Flextronics fabrica en Guadalajara se encuentra la consola de videojuegos Xbox de Microsoft. Los trabajadores que laboran en el área de microsoft limpian y reparan las consolas que han sido devueltas por antiguos compradores y las dejan literalmente como nuevas, listas para volver

al mercado. En esa labor se utilizan sustancias de limpieza que son potencialmente perjudiciales para la salud de los trabajadores, pero sorprendentemente no es eso lo más preocupa a los empleados, sino el método por medio del cual Flextronics administra los permisos para ir al baño.

Método indigno

Para permitir que los trabajadores vayan al baño durante su horario de trabajo, Flextronics utiliza "pases". Un trabajador toma un pase para ir al baño, y sólo hasta que ese trabajador regresa, otro trabajador puede tomar el pase e ir al baño. En el área de microsoft laboran 70 trabajadores y sólo existen dos pases para ir al baño. Eso provoca que el tiempo que cada trabajador debe esperar para ir



Aunque la consola de videojuegos Xbox es una de las más populares del mundo, las indignas condiciones de trabajadores que la fabrican son prácticamente desconocidas.

al baño sea excesivamente largo, incluso de hasta ocho horas. Debido a que para muchos trabajadores es imposible soportar tanto tiempo, algunos simplemente se han orinado involuntariamente en el área de trabajo y otros se han quejado de dolores intestinales provocados por el gran esfuerzo que ese extenso tiempo de espera les implica. Molestos por esa situación, a principios del 2009 un grupo de trabajadores se organizó para hablar con su jefe inmediato, el señor Manuel Ruiz. Él les pidió que nombrarán a un representante para discutir el asunto. Una trabajadora fue electa por el grupo, pero sorpresivamente la respuesta de Flextronics consistió en cambiar de área a esa trabajadora y comenzar a molestarla, llamándole la atención por cualquier motivo. Meses después esa trabajadora fue despedida. A mediados de 2009, el Cereal envió al representante local de Flextronics un escrito externándole su preocupación respecto de ese problema. Flextronics no respondió al escrito, pero en una reunión con la empresa el 10 de noviembre, los gerentes explicaron que la medida había sido un error que ya había sido resuelto.



La historia de Cristina
Abril 2009

“Yo trabajo en el edificio 1 de Flextronics, en el área de Xbox. Me toca probar la cámara de video y asegurarme de que funcione bien. En el área de trabajo tenemos pases para ir al baño. Se manejan dos pases para alrededor de 70 personas. Eso se vuelve un problema ya que cuando uno quiere ir al baño se tiene que esperar hasta que un pase esté libre, de lo contrario no podemos ir al baño. Me tocó ver cuando una señora de edad avanzada se orinó en el área de trabajo porque no la dejaron ir al baño. A mi me ha pasado que, luego de esperar mucho tiempo, cuando voy al baño ya no puedo hacer. He ido a la enfermería porque comencé a sentir ardores en la vagina, especialmente cuando me aguanto mucho. Ya me sucedió que una vez no alcancé a ir al baño, no pude contenerme así que me alcancé a mojar, eso fue vergonzoso. En otra ocasión me tuve que salir a la fuerza porque no tenía pase, incluso le dejé mi gafete al súper intendente y le dije que si me quería amonestar, poner falta o reportar, que entonces lo hiciera, pero que yo no me podía aguantar más. Y me salí.”

En el área de Xbox el tiempo que cada trabajador debe esperar para ir al baño es excesivamente largo, incluso de hasta ocho horas.



La historia de Martha

4

"Mi edad es de 54 Años, comencé a trabajar en IBM el día 6 de mayo de 2003 por medio de la agencia APRO. Yo firmaba contratos cada año, lo hice desde 2003 hasta 2009, cuando me despidieron. Yo no gozaba de vacaciones de acuerdo a la ley, ya que sólo me daban 6 días cada vez que firmaba un nuevo contrato. En el quinto año de mi trabajo una representante de la agencia APRO nos gritaba cuando alguien cometía un error en el trabajo, a mi me gritaba "¿eres tonta o no entiendes?", "si funcionas sigues, y sino te vas de este trabajo", "hay mucha gente que quiere trabajar". Yo obtenía frecuentemente el nombramiento de empleado del mes, era responsable y puntual en mis labores, pero a pesar de eso, fui despedida el día 14 de enero de 2009. Ese día me presenté a la agencia y me atendió Lourdes Michel y me dio una hoja donde se desglosaba mi finiquito dando un total de \$ 1,300 pesos. Yo le dije "¿porque sólo esto? ¿y mis 6 años de trabajo? ¿No me toca algo más? Y dijo: 'En realidad te estamos dando lo que te corresponde, porque cada año te finiquitábamos. Ahora no olvides los favores que te he hecho, yo te contraté a pesar de tu edad, deberías de estar agradecida por todo este tiempo que te di trabajo por medio de APRO.' Yo no firmé nada y demandé a IBM ante las autoridades."



IBM: POLÍTICA LABORAL INJUSTA

Hace varios años, IBM cedió el diseño y la producción de sus computadoras personales para centrarse en otras áreas del mercado que le parecieron una mejor opción desarrollar para su modelo de negocios. En un emblemático movimiento, IBM vendió su división de computadoras personales a la empresa china Lenovo. IBM continuó a la fabricación de otros productos por sí mismo y comenzó a fabricar para otras empresas. En Guadalajara, por ejemplo, IBM produce equipos de Tecnología de Información para la marca DELL.

En el caso de IBM-Guadalajara algunos obreros subcontratados por medio de la agencia Apro deben firmar contratos anuales, aún sin que exista un motivo suficiente para ello. Esto es resultado de una "política laboral" de IBM la cual consiste en considerar a todos sus trabajadores como temporales, aunque sean permanentes.

Ese tipo de política está prohibida por la ley mexicana, que permite la contratación de trabajadores temporales sólo cuando la naturaleza del trabajo también es de índole temporal. En IBM la mayoría de los trabajadores

subcontratados realizan tareas que no son de naturaleza temporal, pero a pesar de ello IBM les hace firmar contratos temporales.

Las consecuencias que esa práctica acarrea sobre la vida de los trabajadores constituyen su lado más dramático. Ninguno de los trabajadores subcontratados puede gozar de sus periodos de vacaciones conforme lo estipula la ley, ya que invariablemente se les otorgan seis días por año, cifra que corresponde a trabajadores de primer ingreso. Además, cuando uno de esos trabajadores es despedido se le trata como si recién hubiera ingresado (aunque ya tenga varios años trabajando para IBM) y se le niega el pago de una liquidación. El argumento que IBM utiliza para justificar dicho trato es que invariablemente se trata de trabajadores nuevos, con una antigüedad menor a un año, y que por lo tanto no tienen derecho a una liquidación.

En términos simples, lo que IBM y la agencia APRO hacen es disfrazar un empleo permanente con una máscara de empleo temporal, afectando con ello los derechos de su trabajadores.

LENOVO: CONTRATOS DE 28 DÍAS

Muchas empresas de la industria electrónica en México expiden a sus trabajadores contratos laborales cada 28 días, incluso durante varios años. Esa práctica es ilegal, pero irónicamente se inspira en un artículo de la ley mexicana. Según la Ley Federal del Trabajo, si un patrón despide a un trabajador antes de que este cumpla 30 días de antigüedad, no estará obligado a pagarle una liquidación. A ese plazo se le conoce como "periodo de prueba" y la ley lo permite, pero sólo una vez. A pesar de ello, muchas empresas contratan a sus trabajadores bajo periodos de prueba una y otra vez. Esa práctica ilegal afecta la vida de los trabajadores. En el siguiente testimonio una trabajadora relata las dificultades que enfrentó mientras trabajó fabricando computadoras marca Lenovo en Guadalajara, empleo en el que firmó contratos mensuales durante dos años.

La historia de Adriana

Mi nombre es Adriana, yo trabajé durante dos años para Universal Scientific International (USI). Mi trabajo consistía en armar Docking station marca Lenovo. Mi salario diario era de 71 pesos. El problema que yo viví en esa fábrica fue la inestabilidad laboral. Durante los dos años que yo trabajé ahí, firmaba contratos mensuales, lo que significa que cada mes me despedían y me volvían a contratar. Sin embargo, algunos meses no me volvían a contratar, simplemente me despedían, aunque días después me llamaban y me volvían a contratar. Yo ingresé por primera vez a USI en abril de 2007 y fui despedida definitivamente en mayo de 2009. Durante ese



periodo yo firmé 18 contratos temporales, fui despedida y recontratada en 15 ocasiones, fui despedida sin recontratación en 3 ocasiones, y despedida definitivamente una vez. El problema de toda esta inestabilidad es que provoca una gran incertidumbre en nosotros, los trabajadores. No podemos hacer planes hacia el futuro, ya que nunca sabemos con seguridad si

tendremos empleo el mes siguiente. De hecho, aunque yo ya no trabajo en USI aun vivo con esa incertidumbre, ya que la última vez que nos despidieron, nos dijeron que el proyecto se iba Taiwán y que por eso nos despedían, pero que éramos buenos elementos, y que en cuatro meses más nos llamarían para contratarnos de nuevo. Francamente ya no se qué hacer.

FLEXTRONICS:

ACOSO SEXUAL



El acoso sexual es una realidad cotidiana para muchos trabajadores de la industria electrónica de México. Aunque muchas empresas han aplicado recientemente medidas preventivas, los casos de acoso sexual siguen apareciendo con inusitada frecuencia. El 90% de los casi 4,000 trabajadores que el Cereal entrevistó durante 2008 y 2009 aseguró conocer uno o varios casos de acoso sexual ocurridos dentro de sus centros de trabajo.

La amplia extensión de este problema puede explicarse tanto por motivos culturales como psicológicos. Los acosadores frecuentemente se sienten

protegidos al ocupar un puesto de alta jerarquía y las víctimas pocas veces denuncian los hechos por temor a ser señaladas como personas inmorales o, simplemente, a ser despedidas. Por desgracia, esos temores no son del todo infundados. La cultura machista que impera en México coloca con frecuencia a las víctimas de acoso sexual en el rango de "provocadoras" y, dado que el acoso casi siempre se dirige de un superior hacia una trabajadora, la posibilidad de que una esa trabajadora pueda ser despedida por denunciar los hechos es muy real. Ante esa circunstancia, la eficacia de las políticas de las empresas para prevenir y enfrentar los casos de

acoso sexual son de suma importancia. Una trabajadora que ha sido víctima de acoso no se atreverá a denunciar a su acosador mientras no sienta la seguridad de que su queja será tomada en serio por la empresa. En consecuencia, es imperativo que las empresas generen esa confianza entre los trabajadores, resolviendo de forma rápida y eficaz las quejas de acoso que les hagan llegar los trabajadores. Lamentablemente eso no es lo que siempre sucede. El caso que ilustra esta sección (ver página siguiente) ocurrió en Flextronics, una empresa que desde hace varios años cuenta con una política de acoso sexual. La política de Flextronics cubre casi todos los

aspectos que una medida de ese tipo debería incluir, incluso contempla un mecanismo para que los trabajadores puedan denunciar cualquier tipo de abuso. Pero inexplicablemente el caso que a continuación se describe no fue resuelto con rapidez. Luego de casi tres años de acontecido el acoso, el caso aún sigue abierto. Lupita, la víctima del acoso, denunció a su acosador ante la empresa en varias ocasiones, pero a pesar de ello no recibió una respuesta satisfactoria. Ahora ella exige, por medio de una demanda legal, el pago una cuantiosa indemnización, lo que quizás se habría evitado si el caso hubiera sido atendido a tiempo.

La historia de Lupita

Mi nombre es Lupita, tengo 21 años. En agosto de 2006 ingresé a trabajar a Flextronics por medio de la agencia PAT. Estuve en el almacén 23B empacando impresoras, teclados y laptops marca HP. El supervisor general de ese almacén era el Sr. Mario González. Desde que él llegó, en abril de 2007, comenzó a acosarme. Llegaba, se ponía detrás de mi y me tocaba el hombro, me acariciaba todo el brazo, me tocaba la mano y me decía "que bonita vienes Lupita". Luego se dirigía a los hombres y les decía: "¿no les da coraje que vengamos de otra ciudad, nos acostemos con sus mujeres y todavía seamos sus jefes?". Esta desagradable situación se repitió a lo largo de 3 meses. En una ocasión me pidió que capacitara a una persona, pero en ese momento yo estaba haciendo otra

cosa y le dije que esperara unos minutos. Él se molestó, fue a recursos humanos y me levantaron un reporte "por no acatar órdenes". En esa ocasión los de RH me dijeron que me iban a cambiar de área en dos semanas más, lo cual me pareció una excelente noticia, pues así me alejaría de Mario. Sin embargo, pasaron dos meses y no me cambiaron. El acoso de Mario continuaba y yo lo reporté con Jesús Millán, de recursos humanos. De nuevo me prometieron que me cambiarían de área en tres semanas más, pero otra vez pasó el tiempo y no me cambiaron. Durante las siguientes semanas reporté a Mario con otras cuatro personas de Recursos humanos, pero nadie hizo algo para remediar la situación, hasta que un día llegué al almacén y los policías de seguridad no me dejaron pasar. Me dijeron que

habían recibido esas órdenes de Mario. Yo les pedí que lo llamaran, entonces él vino y me jaló del brazo hacia las líneas de producción y me dijo: "¿Así que andas de chismosita con mi jefe, verdad? Pues si no te vas por las buenas, te vas a ir por las malas. Y vas acatar a las reglas". Yo estaba llorando y le dije: "Tu jefe me dijo que iba a hablar conmigo y yo le voy a contar esto que está sucediendo." Pero Mario me dijo: "si tú le cuentas esto, algo te puede suceder." Yo hablé con Montemayor, jefe de Mario, y le conté lo sucedido. Él me dijo que hablaría con Mario. Pero cuando regresé a mi puesto de trabajo ya no pude ingresar a la computadora, alguien había cambiado la contraseña. Yo le comenté eso a Montemayor y éste le llamó la atención a Mario. La respuesta de Mario fue la siguiente: "cambié la



contraseña porque Lupita ya va a renunciar". En ese momento sentí que ya era demasiado el hostigamiento, pues era obvio que en cualquier momento me iban a despedir, así que al día siguiente ya no regresé al trabajo y fui a demandar a Flextronics ante las autoridades.

Después de conocer los detalles de este caso de parte de CEREAL, Flextronics llevó a cabo una investigación de los hechos. En una reunión sostenida con CEREAL el 10 de noviembre, la empresa señaló que no encontró ninguna evidencia que corroborará la denuncia de acoso sexual hecha por Lupita. Además, cuando Flextronics entrevistó a los compañeros de Lupita, ninguno de ellos aceptó haber observado alguno de los acontecimientos que ella describe en su testimonio. Sorprendentemente, cuando el CEREAL entrevistó a esos mismos trabajadores, ellos aseguraron que los hechos eran ciertos y que incluso ellas mismas (las trabajadoras), también habían sido víctimas de acoso sexual por parte de la misma persona. Esa situación llevó al desconcierto tanto a la empresa como a CEREAL ¿Cuál de las dos versiones era cierta? Las limitaciones para determinar la verdad fueron muy grandes. CEREAL no tiene acceso a los sistemas de registro de quejas de la empresa y las trabajadoras que ofrecieron su testimonio para avalar la versión de Lupita no accedieron a revelar sus nombres por temor a ser despedidas. A pesar de esas limitaciones, CEREAL ha decidido publicar este caso debido a que revela una seria deficiencia en los mecanismos de comunicación de la empresa destinados a prevenir y denunciar el acoso sexual, los cuales son el tema principal de este artículo. Las deficiencias en los mecanismos de comunicación interna de la Flextronics también son evidentes en los casos 7 y 8 de este informe. El caso de Lupita también demuestra que, a causa de la delicada naturaleza de las denuncias de acoso sexual, es esencial que las empresas atiendan este tipo de casos rápidamente, de tal forma que no exista posibilidad de perder ninguna evidencia.

7

BLACKBERRY: FALTAS A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

En México cada mes de mayo todas las empresas están obligadas por la ley a repartir entre sus empleados el 10% de las ganancias que hayan obtenido durante el año anterior. Como ya es costumbre, los trabajadores de Flextronics en Guadalajara esperaban con impaciencia que en mayo de 2009 su empresa les entregara la parte de utilidades que les correspondía. Sin embargo, al recibir su pago, los trabajadores notaron que la cantidad que les habían dado era sensiblemente menor comparada con la de años anteriores, lo que les hizo pensar que tal vez se había cometido un error. Con el objetivo de disipar sus dudas, diez trabajadores que laboraban en Flextronics produciendo distintos

equipos electrónicos, incluidos teléfonos celulares Blackberry, participaron en una conferencia de prensa convocada por la "Coalición Nacional de Trabajadores de la Industria Electrónica", una organización conformada por obreros de distintas empresas. En esa conferencia, solicitaron a sus empleadores, incluido Flextronics, una explicación respecto de las utilidades tan bajas. Las empresas no respondieron a la petición de los trabajadores y con el paso de los días el asunto pareció haber quedado en el olvido. Sin embargo, en junio de 2009 algunos de los trabajadores de Flextronics que habían participado en esa conferencia de prensa entregaron un escrito a su jefe inmediato solicitándole un aumento salarial,



Los tres trabajadores despedidos de Flextronics denunciaron que la empresa los despidió como castigo por haberse atrevido a reclamar el respeto de sus derechos. En Flextronics ellos producían diferentes equipos electrónicos, incluidos teléfonos celulares Blackberry.

argumentando que ellos percibían un salario menor al del resto de los empleados que realizaban el mismo trabajo. Al siguiente día, tres de los trabajadores que hicieron esa solicitud y participaron en la conferencia de prensa fueron despedidos. Flextronics explicaría más tarde a CEREAL que el despido de esos tres trabajadores había sido motivado

por una baja en la producción, pero los trabajadores aseguraban que se trataba de una represalia por haberse atrevido a exigir el respeto de sus derechos. Extrañamente, y aunque Cereal tiene en su poder una copia de la solicitud de aumento salarial hecha por los trabajadores en la que se aprecia la firma de recibido del departamento de recursos

humanos de la fábrica, la gerente a la que iba dirigida esa solicitud dijo a Cereal que esa carta nunca llegó a sus manos, y se disculpó del hecho argumentando deficiencias en los sistemas internos de comunicación de la empresa. Además, un compañero de área de los despedidos contó a Cereal que “el supervisor Rubén Topete llegó diciendo que a ellos les dieron la orden de más arriba, que los despidieran porque no les gustó que les mandaran el documento donde pedíamos la nivelación salarial.” Y otro compañero asegura que “nuestro supervisor Rubén Topete nos dijo que le había dicho Manuel Mariscal, de Recursos Humanos, que ya no iba a haber nivelación salarial para nuestra área como castigo por andar haciendo revueltas, y que además nos iban a vigilar, que nos tenían en la mira.” Un día después de ocurrido el despido, la Coalición ofreció una nueva conferencia de prensa para retomar el asunto de las utilidades. Ahí los tres trabajadores despedidos anunciaron que demandarían a Flextronics con el fin de que los reinstalara en sus puestos de trabajo. Para apoyar a los despedidos, la Coalición decidió tomar otras acciones y una semana después cerca de 30 personas se manifestaron a

las afueras de Flextronics impidiendo el acceso de los autobuses de personal por espacio de media hora. Esa demostración no fue del agrado de la empresa, que reaccionó acusando a los manifestantes de ser un grupo de activistas dirigidos por CEREAL cuyo único objetivo era el de dañar la imagen de Flextronics. Al conocer la respuesta de la empresa, los tres trabajadores despedidos insistieron aún con mayor fuerza en pedir su reinstalación. Incluso se negaron a considerar otras posibles salidas al conflicto, como por ejemplo el pago de una liquidación. El pago de una liquidación sería una forma legalmente aceptable de concluir el conflicto, pero daría por terminada la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, algo que los tres trabajadores no querían. Ellos deseaban volver a trabajar en Flextronics, convencidos de que su despido había sido ilegal. Flextronics, por su parte, se negó a reinstalar a los trabajadores, llevando al conflicto hacia un callejón sin salida. Al no existir posibilidades de alcanzar un acuerdo por medio del diálogo, actualmente los trabajadores deben esperar el veredicto de la autoridad, la cual tardará por lo menos un año en emitirlo.



Miembros de la Coalición Nacional de Trabajadores de la Industria Electrónica impiden el acceso de los autobuses de personal a las instalaciones de Flextronics en protesta por el despido de tres trabajadores.

8

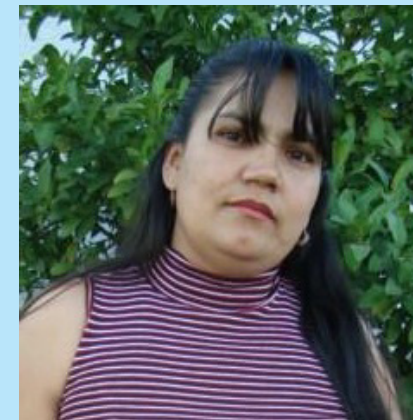
FLEXTRONICS: DESINFORMACIÓN QUE CAUSA PROBLEMAS



En junio 2009 cerca de 120 trabajadores de Flextronics entregaron una carta con sus firmas al departamento de recursos humanos de la empresa solicitando una explicación respecto de las bajas utilidades. Norma (foto superior) había recibido sólo un peso de utilidades, el equivalente a 7 centavos de un dólar americano, y por ese motivo decidió participar en la recolección de firmas. Luego de que la carta fuera entregada a la empresa, una representante de Flextronics comenzó a citar por separado a varios trabajadores para ofrecer-

les explicaciones respecto de las bajas utilidades y preguntarles quienes habían recolectado las firmas. Días después, 5 de las trabajadoras que habían recolectado las firmas, incluida Norma, fueron despedidas. Aunque cientos de trabajadores fueron despedidos al mismo tiempo a causa de una baja en la producción, CEREAL decidió comentar el caso de las 5 despedidas con un representante de Flextronics para externarle su preocupación sobre la posibilidad de que se hubiera actuado en contra de ellas en reprimenda por haber recolectado las firmas.

Extrañamente, y aunque en ese momento sólo se buscaba aclarar si el despido había sido o no una represalia, el representante de Flextronics explicó a los miembros del CEREAL que la empresa sospechaba que esas trabajadoras habían actuado bajo las órdenes del propio CEREAL, dejando entrever el disgusto de la empresa por la acción que habían emprendido las trabajadoras. Nunca se pudo determinar si el despido fue una forma de castigo, pero irónicamente una de las trabajadoras despedidas decidió ir a conocer las oficinas del



CEREAL luego de que una representante de RH le preguntó "¿El CEREAL te está asesorando?" A lo que ella respondió "¿Qué es eso?"

9

DELL:

TRABAJO EXCESIVO

Un factor que facilita la violación de los derechos laborales dentro de las fábricas de la industria electrónica es la escasa vigilancia que las empresas tienen sobre los proveedores que les prestan diversos servicios. La cadena de suministro en este sector industrial es bastante grande. Una empresa de marca, como IBM o DELL, comúnmente subcontrata la producción de sus equipos a otras empresas, y esas empresas a su vez subcontratan la administración del personal, el servicio de comedor, el transporte de trabajadores, el transporte de carga, las tareas de vigilancia, etc. Esas labores son, sin duda, parte del proceso de producción de los equipos electrónicos, pero a pesar de ello las empresas de la industria electrónica no siempre exigen a las empresas prestadoras de servicios que cumplan con las disposiciones que se incluyen en la ley federal del trabajo y el

código de conducta de la industria electrónica. El resultado de esta escasa vigilancia es que esas empresas de servicios incurren con frecuencia en prácticas poco éticas. Ese es el caso de Apolotrán, una empresa de transporte de carga que presta sus servicios al campus de IBM ubicado en Guadalajara, lugar donde se producen equipos marca DELL. Esa empresa hace trabajar a sus chóferes horarios de hasta 16 horas al día sin pagarles horas extraordinarias. Apolotrán paga a sus chóferes un salario que oscila entre los 750 y 800 pesos semanales. Por si eso fuera poco, Apolotrán castiga con cargas de trabajo aun mayores o con deducciones salariales a los trabajadores que externan su inconformidad. Casos como el de Apolotrán podrían evitarse si las empresas de marca vigilaran más de cerca a sus proveedores y les exigieran siempre el cumplimiento de la ley.

TRABAJAR 16 HORAS AL DÍA

Mi nombre es Daniel, tengo 53 años. Desde hace 3 años trabajo como chofer de transporte de carga en el campus tecnológico de IBM ubicado en Guadalajara. La empresa que presta el servicio de transporte de carga a IBM y para la cual yo trabajo se llama Apolotrán. Nuestras condiciones de trabajo son muy malas. Trabajamos 16 horas diarias, el doble del máximo permitido por la ley. Se supone que después de trabajar 8 horas, las horas extras deberían pagárnoslas al doble, pero

a nosotros simplemente no nos las pagan. Yo recibo mi salario como si trabajara 8 horas al día, es decir, 120 pesos por día. Para cumplir con ese horario de trabajo tan prolongado salgo de mi casa a las 6 de la mañana y regreso hasta las 12 de la noche. En junio de 2009 me rebajaron una parte de mi salario y fui a reclamar porque me pareció una injusticia. Me informaron que me iban a cambiar de la planta de IBM a la planta de Flextronics, pero el problema es que la planta de Flextronics está bastante lejos de mi casa. La empresa sabe que, si me cambian, tendría que levantarme a las 4 de la mañana y regresaría a mi casa hasta las 2 de la mañana de otro día. Sólo dormiría dos horas y no es posible trabajar en esas condiciones, así que, dado que ellos insistieron en cambiarme de planta, yo no tuve más alternativa que renunciar. Es una verdadera injusticia.



En México Panasonic tiene varias fábricas, dos de las cuales se encuentran en la ciudad de Reynosa. Ahí Panasonic produce bocinas y televisores de plasma que incorporan lo último en tecnología. Durante 2009 cerca de 20 trabajadores que laboraban en una de esas fábricas se acercaron al Cereal para denunciar tratos indignos. El testimonio que se reproduce enseguida es de una de esas trabajadoras. Sus palabras dejan claro que Panasonic necesita mejorar el trato hacia sus trabajadores.

10

PANASONIC: TRATO INDIGNO

Angélica, en su casa

Mi nombre es Angélica, tengo 34 años y soy minusválida. Ingresé a trabajar a Panasonic el día 9 de Noviembre de 2005, ganaba 720 pesos por semana. Desde que ingresé, el trato que me dieron mis supervisores fue muy malo, aguanté muchos maltratos verbales por no tener estudios o por mi discapacidad. Un día, por ejemplo, durante el descanso yo iba caminando por un pasillo y un joven que pasó junto a mi pateó mi aparato ortopédico diciendo: "quítate, estorbo." Me caí, no pude sostenerme, me llevaron a la enfermería y me dieron una pastilla. Minutos después yo ya estaba de nuevo trabajando. En otra ocasión me volvieron a tumbar y se quebraron mis muletas, fui a enfermería y el guardia de seguridad me dijo: "yo creo de que usted misma se provocó el accidente para no trabajar", pero, como siempre sucedía, minutos después yo ya estaba de nuevo trabajando. No es verdad que Panasonic le de trabajo a todas las personas por igual, porque para mí es muy claro que

tuve que aguantar maltratos físicos, insultos, humillaciones y vivir con la presión y amenaza de que en cualquier momento me podían despedir. Frecuentemente me decían que me estaban haciendo un favor al contratarme siendo discapacitada. El 16 de octubre de 2008, mientras trabajaba, me dieron ganas de ir al baño, yo andaba menstruando y le pedí permiso para ir al baño a la líder Sandra, ella me dijo: "ya estoy cansada de que te la pases en el baño, si te vas nadie te va a suplir, tú debes estar agradecida por que nadie te contrataría así como estás, y si te largas al baño, más rápido te van a correr". Entonces yo le dije: "necesito ir porque ando en mis días y traigo diarrea", pero no me dejó ir. Pasaron los minutos y, como yo no aguantaba más, me hice del baño en mi silla de trabajo. Enseguida abandoné mi puesto en la línea y fui al baño a asearme un poco. Luego me salí de la fábrica. Estaba tan indignada que al siguiente día no me presenté a la fábrica y fui al tribunal laboral a poner una queja".

Capítulo 3

Acciones en favor de los derechos laborales

De la misma forma en que a veces se actúa en contra de los derechos laborales, en ocasiones también se emprenden acciones a favor de ellos. Los siguientes son algunos ejemplos de iniciativas emprendidas por instituciones, empresas y trabajadores para crear mejores condiciones de trabajo en la industria electrónica de México.

EL DIALOGO ENTRE CANIETI Y CEREAL: EVALUACIÓN DE UN INTENTO POR MEJORAR CONDICIONES LABORALES

Desde que comenzó a aplicarse el EICC en México, en el año 2005, el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) y la Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (CANIETI) iniciaron un diálogo con la finalidad de resolver casos de violación a los derechos laborales. Al cabo de 4 años ese dialogo ha progresado y hoy en día no se limita a la resolución de casos, también trata de prevenir que aparezcan. Esa no es una tarea fácil, ya que el análisis de los problemas y la búsqueda de soluciones con frecuencia colocan a ambas instituciones en franco desacuerdo. Si se toma en cuenta que se trata de dos formas diferentes de pensar ¿realmente ha sido útil mantener ese diálogo a lo largo de casi 5 años? En el siguiente cuadro se comparan los aspectos positivos y negativos del dialogo CEREAL-CANIETI. Como puede verse, resulta claro que aún existen muchas tareas pendientes, pero también que el diálogo no ha sido en vano.

Resultados positivos del diálogo

1. Como consecuencia del diálogo, la incidencia de casos de discriminación en la industria electrónica de México se redujo de 90% a 25% en un lapso de tan sólo 5 años.
2. El número de accidentes laborales también se ha reducido sensiblemente. Además los accidentes que actualmente ocurren son menos graves que en el pasado.
3. Después de casi 5 años de diálogo, los casos se resuelven con mayor celeridad. En promedio antes demoraban un año, ahora 2 meses.
4. La actual agenda de diálogo incluye temas como la libertad de asociación y el trabajo temporal que antes se evitaban debido a la imposibilidad de llegar a acuerdos.
5. La continuidad del dialogo ha permitido crear un mecanismo eficiente de trabajo conjunto para documentar, comunicar y resolver los casos de violación a los derechos laborales, siempre y cuando las empresas se involucren en el proceso.



Principales dificultades del diálogo

1. Las empresas que conforman la CANIETI no tienen el mismo nivel de compromiso con el EICC, hoy en día algunas empresas todavía se niegan a dialogar con CEREAL.
2. Algunos casos permanecen mucho tiempo sin ser resueltos. Es necesario mejorar el tiempo de respuesta en la atención de todos los casos.
3. Algunos casos están relacionados con problemas complejos como la libertad de asociación y el uso de contratos temporales y agencias de empleo. La renuencia de las empresas a dialogar con CEREAL en estas cuestiones estructurales han provocado cuellos de botella desde 2008.
4. La falta de información precisa sobre problemas como el acoso sexual y la exposición a sustancias tóxicas dificulta la elaboración de un análisis común al respecto, lo que produce desacuerdos que retrasan las soluciones.
5. La mayoría de los trabajadores no conoce el EICC y aún no puede exigir su respeto.

¿HUMANIZANDO EL OUTSOURCING?: LA CERTIFICACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA LAS AGENCIAS DE EMPLEO

A mediados de 2008 la Cadena Productiva de la Electrónica (CADELEC) comenzó a ofrecer a las agencias de empleo una certificación en responsabilidad social ¿La razón? Muchas de las violaciones a los derechos laborales encontradas en la industria electrónica de México en años recientes estaban relacionadas con las malas prácticas de las agencias. Por ejemplo, los procedimientos discriminatorios utilizados en los procesos de selección de personal, y que en 2005 afectaron al 90% de los trabajadores de la industria electrónica, eran aplicados en su mayoría por agencias de empleo. También el uso de contratos seriados de 28 días y la negativa a pagar la liquidación a trabajadores que tenían derecho a recibirla estaban relacionados con el proceder de las agencias. Para

evitar este tipo de abusos la CADELEC, una institución fundada por las empresas y respaldada por el gobierno, decidió certificar a las agencias en responsabilidad social. Las expectativas que se tienen al respecto son grandes, ya que la CADELEC pretende recomendar a las empresas de la industria electrónica que sólo utilicen los servicios de agencias que estén debidamente certificadas. Eso hace que las miradas se dirijan hacia la propia certificación ¿los procedimientos utilizados para certificar a las agencias serán lo suficientemente robustos como para confiar en sus resultados? Aun es muy pronto para saberlo, pues a finales de 2009 las primeras agencias de empleo aun estaban completando los trámites para obtener la certificación. La expectativa es grande, pero hay que esperar.



El 60% de los trabajadores de la industria electrónica de México laboran subcontractados por medio de agencias de empleo. El objetivo de la certificación es mejorar las condiciones laborales de esos trabajadores.

AUTODEFENSA: LA COALICIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA

Desde 2007 han aparecido frecuentemente en los periódicos locales con el rostro cubierto con máscaras blancas. En algunas ocasiones sólo ofrecen conferencias de prensa, pero en otras protagonizan vistosas demostraciones públicas en las que clausuran simbólicamente las oficinas de alguna agencia de empleo o impiden el ingreso de los autobuses de personal a una fábrica. Se trata del grupo de trabajadores autodenominado "Coalición Nacional de Trabajadores de la Industria Electrónica" cuyo objetivo es, según sus propias palabras, la autodefensa de sus derechos laborales. Se desconoce el número de trabajadores que la conforman, pero se sabe que la Coalición tienen adeptos en casi todas las fábricas de la industria electrónica de Guadalajara y en algunas de otros estados del país. Los fundadores eran parte de un grupo de trabajadores de Hitachi

que se organizaron para luchar por su liquidación luego que la empresa anunciara el cierre de su fábrica. Algunos miembros de ese grupo fueron despedidos de Hitachi debido a su activismo y desde entonces comenzaron a usar máscaras. Los extrabajadores de Hitachi ingresaron después a laborar a otras fábricas de la industria electrónica y pronto la Coalición se esparció. El diagnóstico que ese grupo hace de las condiciones laborales en la industria electrónica de México es muy negativo, pero aun así merece ser tomado en cuenta debido a que se trata del único grupo de trabajadores de la industria electrónica que actúa en defensa de sus derechos. No olvidemos que, aunque existen sindicatos en este sector, todos son inactivos. En el siguiente texto la Coalición externa su punto de vista a 5 años de que fuera publicado el EICC. Para ellos no hay avances, al contrario, se cometen más abusos hoy que hace 5 años



Extracto de una declaración de la Coalición Nacional de Trabajadores de la Industria Electrónica

La Coalición Nacional de Trabajadores la Industria Electrónica declara que a cinco años de la publicación del EICC (Código de Conducta de la Industria Electrónica), son las mismas empresas Electrónicas adheridas a este Código las que siguen violando los derechos humanos laborales.

El Código dice (en su apartado Mano de obra, A/7) que las empresas adheridas a este Código de Conducta deben respetar los derechos de los trabajadores a asociarse libremente. Este derecho, establecido también en nuestra Ley Federal del Trabajo (LFT), es un derecho constantemente violado. Hacemos memoria de dos hechos vividos hace unos meses. El primero es el despido de más de 10 trabajadores en la empresa Flextronics, solo por exigir a la empresa su derecho a la transparencia y claridad sobre el reparto de utilidades. Y el segundo es el despido de Aureliano Rosas Suárez, Omar Manuel Montes Estrada y Vicente de Jesús Rodríguez Roa, quienes fueron despedidos por exigir su derecho a la nivelación salarial. Ellos también laboraban para la empresa Flextronics.

Por este medio le hacemos saber a la industria electrónica internacional que la Coalición Nacional de Trabajadores de la Industria Electrónica en México seguirá utilizando la máscara como símbolo representativo de la represión. Al mismo tiempo, hacemos de su conocimiento que la Coalición, continuara denunciado, exigiendo y defendiendo nuestros derechos humanos laborales.

CALIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS 2009

Puesto	Empresa	Calificación
1	Sanmina SCI	MUY BIEN
2	Hewlett Packard	MUY BIEN
3	Jabil	BUENO
4	Microsoft	BUENO
5	Intel	BUENO
6	Philips	BUENO
7	Sony	REGULAR
8	Foxconn	REGULAR
9	USI	MALO
10	Panasonic	MALO
11	IBM	MALO
12	Benchmark	MALO
13	Nokia	MALO
14	Blackberry	MALO
15	Flextronics	MALO

SISTEMA DE CALIFICACION

MUY BIEN	Baja incidencia de casos. Todos o casi todos sus casos resueltos.	BUENO	Baja incidencia de casos. Más de la mitad de sus casos resueltos.	REGULAR	Baja incidencia de casos. Pocos o ningún caso resuelto.
SUFICIENTE	Alta incidencia de casos. Todos o la mayoría de sus casos resueltos.	DEFICIENTE	Alta incidencia de casos. Algunos casos resueltos.	MALO	Alta incidencia de casos. Pocos o ningún caso resuelto.

Anexo 1

El siguiente texto fue proporcionado por la Electronic Industry Citizenship Coalition. Sólo se encuentra disponible en idioma inglés



The Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC) was developed in 2004 to promote a unified approach for responsible business practices across the electronic industry's global supply chains. The EICC is a voluntary coalition of companies working together to create a comprehensive set of tools and methods that support credible implementation of the EICC [Code of Conduct](#). We believe that through the application of the Code, companies can enhance social, economic and environmental outcomes for those involved in the electronic supply chain. The benefits include increased efficiency and productivity for customers and suppliers, improved conditions for workers, economic development, and a sustainable environment for local communities.

EICC appreciates the opportunity to dialogue with CEREAL regarding their report, which covers working conditions in the electronic sector in Mexico. Engaging with local stakeholders such as CEREAL expands our awareness of issues in the electronics sector – especially at the country level – and enables us to ensure the views of all parties are understood; we are committed to continuing this relationship. From the first meeting with CEREAL in September 2005 to the present, we have conducted a number of in-person meetings, which have advanced our mutual understanding of the issues, concerns, and improvements occurring over this timespan.

We also recognize the close relationship with CANIETI, the National Chamber of the Electronics, Telecommunications and Informatics Industry and the successes that have been driven by the members of this organization (many of whom are EICC member firms). One particular example, the Grievance Escalation Process, was developed between CEREAL and CANIETI and in parallel with discussions with the EICC, and is a successful model of dialogue between industry and civil service organizations. This collaborative approach to providing rapid and clear channels of communication on Code-related issues has been used successfully to facilitate a significant number of grievances through the interaction of the involved parties.

EICC Update: 2008 – 2009

2008 and 2009 were growth years for the EICC with new members, new issues, and new stakeholders. These times were also challenging with the global economic uncertainty and multiple priorities which all required attention. However, these circumstances did not slow activities to improve social and environmental conditions throughout the electronic supply chain.

Recent work focused on raising Code awareness and conducting capability building sessions across the supply chain, and included activities for both members and suppliers. Building member and supply chain capability and contributing to a broad knowledge base will help supply chain participants achieve success in the continuous improvements that the EICC initiative entails.

We also broadened our scope to include new work areas and renewed our commitment to stakeholder relationships.

- **Enhanced the EICC audit process to increase efficiency and value** through the shared audit process (2007-2008: 50+ audits) and the 2009 launch of the Validated Audit Process in China and Mexico
- **Created and launched e-learning modules** for EICC members' commodity and supplier managers covering the basics of social and environmental responsibility as well as practical guidance on how to implement a successful supply chain initiative
- **Initiated new workgroups on critical issues:**
 - *Working hours:* audit results highlighted working hours as one of the higher frequency issues seen in emerging market geographies; this workgroup seeks to understand the causes and effects in order to recommend possible solutions to this complicated issue
 - *Extractives:* increased attention on responsible mining of metals led to collaboration with six layers of the supply chain and selected NGOs; their focus is on metals coming from global regions experiencing civil strife
- **Conducted joint EICC/GeSI supply chain training** sessions designed to increase awareness and adoption of the Code and compliance to its standards; initial training occurred in Shenzhen, China, covering the EICC Code and the supply chain audit process
- **Launched Asia network**, the EICC's first regional network for member companies focused on deployment of global strategies specific to the region
- **Developed and launched the EICC carbon reporting tool for supply chain reporting**, providing companies (and suppliers) with a tool to measure their carbon footprint and energy usage
- **Published our first annual report covering 2004 - 2008**, created to give more insight into the work of the EICC

Specific Initiatives

We believe all work that we undertake is important to furthering our mission. We paid particular attention to these areas over the last two years.

The EICC Code of Conduct

The work of the EICC is based on the standards documented in the [Code of Conduct](#); we strive update the Code on a periodic basis, while allowing adequate time to deploy and implement changes across a global network of companies. In 2009, we completed the third revision of the Code and translated the updated Code into 14 languages. We accepted requests for changes from both members and external stakeholders. Members voted on the submitted changes, and those changes receiving a majority of support were included in the current version of the Code. In the 2008-2009 revision process, members approved 36 changes to the Code.

Validated Audit Process

EICC Validated Audits are conducted by specially trained, independent, third-party auditors, thus ensuring objectivity in the auditing process. The audit provides companies with an evaluation of a supplier's labor, ethics, occupational health and safety, and environmental practices relative to the Code of Conduct, and identifies supplier practices that require improvement in order to meet the Code standards.

In 2009, the EICC is deploying its Validated Audit process in China and Mexico and over a six month period, will coordinate over 100 audits for members and their suppliers.

Stakeholder Engagement

Through stakeholder dialogue we gain an appreciation of different perspectives on the conditions in the electronic supply chain and on suggestions of how to address them. We expanded stakeholder engagement to include more frequent and in-depth discussions with the stakeholder community. For example, the EICC and member companies met with [GoodElectronics](#) and [makeITfair](#), along with other stakeholders, in May 2009 to discuss several topics related to improving labor conditions.

Through these activities and other stakeholder sessions we are able to better understand and respond to supply chain complexities faced by member companies.

Agradecimientos

Este informe fue redactado y editado por Jorge Barajas. La investigación en la ciudad de Guadalajara fue realizada por Rubenia Guadalupe Delgado. La investigación en las ciudades de Reynosa la realizó Sagrario Gutiérrez. La asesoría legal para los trabajadores en todos los casos fue proporcionada por Paul Aguirre. El diálogo con las empresas contó con la colaboración de Sergio Cobo, sj.

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 David Foust.

Cualquier error es únicamente responsabilidad de los autores.

Agradeceremos dirijan sus comentarios a cereal@iteso.mx

www.sjsocial.org/fomento

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.



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