



Más allá de los códigos voluntarios y las auditorías: reto a la industria electrónica

Séptimo informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica en México

Centro de Reflexión y Acción
Laboral (CEREAL)
Julio 2016

Índice

Es tiempo de un compromiso genuino de la industria electrónica con los derechos laborales y el medio ambiente	1
Mensaje de la EICC	5
Códigos de conducta voluntarios y auditorías fallidas	6
Libertad de asociación: un sueño que parece posible en Ciudad Juárez.....	16
Lexmark	19
Foxconn	22
ADC	27
Nuevas formas de producir, nuevas formas de enfermarse.....	30
OhSung	30
Transporte de personal: Lipu, Scott, Paisano	34
La discriminación no es un valor.	39
Anexo 1: La industria electrónica de México en 2015	43
El problema de los sindicatos en la industria electrónica de México.	52
El caso Guadalajara y el Seteami	53
Empresas y sindicatos en la industria electrónica de México 2015.....	53
Anexo 2: Evaluación de CEREAL sobre cumplimiento de estándares laborales.....	55
Índice para evaluar el cumplimiento de los derechos laborales, a partir de las normas de derechos humanos.....	56
Colofón	61

Es tiempo de un compromiso genuino de la industria electrónica con los derechos laborales y el medio ambiente

En 2014 la Coalición Ciudadana de la Industria Electrónica (EICC) cumplió 10 años de fundación. En este marco, la EICC anunció en su informe anual de 2013 el enfoque que quería adoptar para los años siguientes:

“Hoy en día la organización está pasando de la responsabilidad puramente orientada hacia el cumplimiento a un impacto más activo. Esta evolución está creando un sistema que incentiva la mejora continua para ayudar a las empresas avanzan en la curva de madurez. Las empresas que necesitan ayuda pueden unirse y vamos a ayudarles a mejorar”¹.

En su Código de Conducta, la EICC alienta a los participantes *“a ir más allá del cumplimiento de la legalidad, haciendo uso de normas reconocidas internacionalmente, para fomentar la responsabilidad social y medioambiental, así como la ética empresarial”².*

CEREAL celebra que esta coalición de industria anuncie que este será su enfoque. No obstante, CEREAL continúa documentando recurrentes y, en algunos casos, sistemáticas y estructurales violaciones a los Derechos Humanos Laborales y al Código de Conducta de la EICC. La más lamentablemente emblemática de estas violaciones es la implementación de una política antisindical, materializada en los contratos colectivos de protección patronal firmados con sindicatos inactivos, y en el despido de trabajadoras y trabajadores que intentan formar su propio sindicato.

Para generar un mecanismo que ayudara a evitar las violaciones a los derechos laborales y a remediar, en caso de que estas violaciones ocurrieran, desde hace cerca de 15 años, CEREAL ha participado en un diálogo continuo con diversos miembros de la EICC. Integrando la retroalimentación de la región Occidente de la Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (CANIETI), CEREAL y CANIETI implementaron un procedimiento de diálogo y de escalamiento de quejas que ayudó a muchos trabajadores a resolver algunos problemas y mejorar su calidad de vida. Este diálogo fue reconocido como una buena práctica por varias de las marcas líderes de esta industria. En noviembre próximo pasado, CANIETI anunció de manera verbal a CEREAL que no continuaría

¹Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), “EICC Annual Report 2013”, 2013, publicado en el sitio web de EICC, traducción propia
http://www.eiccoalition.org/media/docs/publications/EICC_2013_Annual_Report.pdf (consultado el 30 de noviembre de 2015).

²EICC, “Código de Conducta de la EICC vers. 5.0”, sin fecha
http://www.eiccoalition.org/media/docs/EICCCodeofConduct5_Spanish.pdf (consultado el 14 de noviembre de 2015)

con este procedimiento de escalamiento de quejas y que trabajaría con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para obtener una certificación respecto al cumplimiento de la ley³. Este anuncio fue hecho a nombre del liderazgo regional de CANIETI y no representa el punto de vista de la EICC como coalición.

Consideramos que las certificaciones de responsabilidad social empresarial otorgadas por los gobiernos, así como las auditorías de códigos de conducta voluntarios tienen serias limitaciones. Los monitoreos basados en entrevistas a los trabajadores ofrecen información más confiable y actualizada, ofrecida por los actores más involucrados en la producción. En este informe destacamos la inexistencia, en términos reales, de la libertad de asociación en la industria.

Es tiempo de que la industria electrónica global dé un salto hacia un compromiso más decidido con los derechos humanos y la sustentabilidad ambiental. Este compromiso incluye suscribir y poner en práctica los estándares laborales básicos de la OIT (incluyendo el derecho a formar o unirse a un sindicato), así como estándares similares en materia ambiental y de uso responsable de sustancias. También incluye aplicar la “debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan su impacto en los derechos humanos” (Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, No. 17). La implementación de estos cambios ha esperado ya demasiado.

Rubenia Guadalupe Delgado Figueroa
Directora de Fomento Cultural y Educativo

³ El presidente de la región Occidente de CANIETI, César Castro, hizo declaraciones en este mismo sentido a un diario local (Trigo, Norma Angélica y Andrés Gallegos, 24 de noviembre de 2015, “Denunciarán en Europa condiciones de electrónica”, El Diario NTR, Sección B, primera plana).

El 24 de febrero de 2016, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco firmaron un convenio para otorgar un Distintivo de Buenas Prácticas a las empresas que cumplen la ley. Este convenio no fue firmado por ningún sindicato, ni siquiera por los inactivos; incluye el otorgamiento de un periodo de gracia en caso de incumplimiento de las normas que son materia del convenio; no hace mención del derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva (de hecho, la convocatoria para participar emplea frases como “legalidad y formalidad de los contratos”, “prestaciones”, y cuidadosamente deja fuera la expresión “derecho” para referirse a los derechos laborales); además, el proceso de otorgamiento del Distintivo depende principalmente de un cuestionario de autodiagnóstico. Desde la perspectiva de CEREAL, este Distintivo está vacío de legitimidad. (Los documentos oficiales de este Distintivo pueden obtenerse siguiendo esta liga: http://stps.jalisco.gob.mx/content/distintivo-de-buenas-practicas-laborales?sm_search_api_multi_aggregation_1=Secretar%C3%ADa%20de%20Trabajo%20y%20Previsi%C3%B3n%20Social%20OR%20%2AGobierno%2Ade%2AEstado%2Ade%2AJalisco%20%20

Mensaje de la EICC⁴

La EICC está comprometida con una visión global de la industria electrónica que produzca valor sustentable para los trabajadores, el medio ambiente y las empresas. El número de miembros de la EICC ha crecido de manera importante en los últimos 12 años porque la responsabilidad social corporativa (RSC) es una prioridad para las empresas, los consumidores y empresas consumidoras, la sociedad civil y los gobiernos.

El Código de Conducta de la EICC es un conjunto de normas sobre temas sociales, medioambientales y éticos de la cadena de suministros de la industria electrónica que ayuda a los miembros a alcanzar esta visión. El conjunto de normas expuestos en el Código está alineado y se deriva de normas y estándares internacionales, incluyendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, los Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, normas ISO y SA, y muchas otras más.

El Código es revisado cada tres años para asegurar su relevancia con las normas internacionales y con los problemas que los miembros puedan haber enfrentado con sus cadenas de suministro, asimismo sigue un proceso extensivo de consulta con los miembros, actores interesados y la sociedad civil. En 2015 la EICC fortaleció varias provisiones del Código en lo referente a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, trabajo forzado, horas de trabajo, medio ambiente y otros temas.

Aunque los miembros de la EICC se encuentran en diferentes puntos de la curva de madurez, el objetivo de la EICC es ayudarlos en la mejora continua a través del ofrecimiento de herramientas y programas de creación de capacidades. En México hemos trabajado muy de cerca con CEREAL para monitorear problemas y facilitar la interacción con los miembros, según corresponda.

La EICC continuará trabajando de cerca con la sociedad civil y los gobiernos para apoyar los derechos y el bienestar de los trabajadores y comunidades en todo el mundo afectados por la cadena de suministro de la industria electrónica global.

⁴ Traducción al español hecha por CEREAL

Códigos de conducta voluntarios y auditorías fallidas

En este capítulo planteamos algunos puntos que nos parecen relevantes y que reflejan algunas de las preocupaciones que CEREAL tiene con respecto al cumplimiento del Código por parte de los miembros de la EICC.

Los orígenes de la responsabilidad social empresarial y los códigos de conducta se remontan hasta la década de 1970, cuando se desarrollaron los primeros códigos de conducta a través de procesos tripartitas. A partir de 1990, la escena de la RSE es dominada por la aparición de códigos establecidos de manera (más) unilateral por las empresas.⁵

Durante algunos años, organizaciones de diversos países solicitaron a la industria electrónica cambios en materia laboral y ambiental. En 2004, la Agencia Católica para el Desarrollo (CAFOD) presentó un informe sobre las condiciones laborales en la industria electrónica por primera vez; CEREAL fue colaborador en este informe. En junio de ese mismo año, IBM, HP, Dell, Sanmina, Flextronics, Jabil, Celestica y Solectron fundaron la EICC originalmente bajo el nombre de “Código de Conducta de la Industria Electrónica”⁶

El código de conducta de la EICC es voluntario, como muchos de los que en la última década han proliferado.

La organización Human Rights Watch, en su informe *Without rules. A failed approach to corporate accountability*, pone de manifiesto una de las mayores debilidades de estos códigos:

“Las iniciativas voluntarias enfrentan las mismas limitaciones cruciales: sólo son tan fuertes como sus miembros quieren que sean y no aplican a las compañías que no se quieren unir a la iniciativa”.⁷

Otra de las características que limita el impacto de las iniciativas de responsabilidad social empresarial es que una de las funciones principales de éstas es mejorar la reputación y fortalecer la lealtad a la marca. La consecuencia directa de esto es que las compañías han sabido adaptar su lenguaje e iniciativas para absorber y desviar la preocupación pública sin hacer

⁵ AFL-CIO, “Responsibility Outsourced: Social Audits, Workplace Certification and Twenty Years of Failure to Protect Worker Rights” (2013), publicado en el sitio web de AFL-CIO <http://www.aflcio.org/content/download/77061/1902391/CSReport.pdf> (consultado 12 noviembre de 2015)

⁶ EICC, “The founding members of the EICC saw an opportunity to drive positive change and increase efficiency.”, sin fecha, publicado en el sitio web de EICC, <http://www.eiccoalition.org/about/history/> (consultado el 20 de octubre 2015)

⁷ Albin-Lackey, Chris, sin fecha, “Without Rules. A Failed Approach to Corporate Accountability”, publicado en el sitio web de Human Rights Watch https://www.hrw.org/sites/default/files/related_material/business.pdf (consultado 15 de noviembre 2015)

cambios fundamentales en la forma de organizar la producción.⁸

Si las acciones en beneficio de los trabajadores no son concebidas como una obligación de la empresa que se corresponde con un derecho de los trabajadores, los cambios serán limitados y la responsabilidad social empresarial (RSE) un conjunto de acciones filantrópicas que poco impactan la calidad de vida de las personas que conforman la base de las compañías.

Entre junio y septiembre, CEREAL, en colaboración con el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) –Universidad de la Compañía de Jesús en Guadalajara– impartió un diplomado sobre derechos humanos para trabajadores de la industria electrónica. Muchos de estos trabajadores –mujeres, el 75%– conocieron por primera vez el Código de Conducta de la EICC. *“Yo no conocía el código de conducta y me pareció muy bueno el saber de qué se trataba”*, escribió una trabajadora en la evaluación de la sesión.

Durante una de estas sesiones los trabajadores estudian el código de conducta de la industria electrónica. Suelen contrastar su vida al interior de las fábricas con lo escrito en el código, particularmente, cuando revisamos los primeros apartados.

Al final de la sesión, en sus hojas de evaluación, suelen escribir sus experiencias en torno a las auditorías. Aquí algunos ejemplos:

“En la última auditoría que viví, me di cuenta que no tenía libertad de expresión porque tienes que decir o contestar lo mismo, y para eso ya son reglas que te da tu supervisor y superintendente.”

“Cuando hay auditorías, los equipos obsoletos o material que da mal aspecto tratan de esconderlos en lugares como cajas de tráiler o lugares por donde no va a pasar la visita, y no[s] piden contestar solo lo necesario en caso de que nos auditen el área.”

“Me han tocado dos auditorías en los últimos 3 años y nos han dado indicaciones de no contestar más que solo lo que nos pregunten; como, por ejemplo: sí, no. Y las cosas positivas que hay en la empresa es que nos proporciona el equipo de protección personal necesario que cada persona que necesita, pero el personal insiste en no usarlos porque lo consideran estorboso”

“Cuando hay auditorías de cualquier tipo se nos pide sólo contestar lo mínimo, asegurando [que] si hablamos de más daremos pie al auditor a abundar más y hacernos caer en contradicciones y entonces nos calificarán mal”.

“Hacen rutas planeadas para los auditores y esconder todo lo feo y carente dentro

⁸AFL-CIO, “Responsibility Outsourced: Social Audits, Workplace Certification and Twenty Years of Failure to Protect Worker Rights” (2013), publicado en el sitio web de AFL-CIO, <http://www.aflcio.org/content/download/77061/1902391/CSReport.pdf> (consultado 15 noviembre de 2015)

de la empresa, desde limpieza de arcas, riesgos, equipo personal, maquinaria en mal estado y bajan la producción. Nos piden que no hablemos de más porque si nos evalúan mal se va a ir el proyecto y nos vamos a quedar sin trabajo”

“A mí me tocó que cuando van a auditar ponen el equipo completo y nos dan guantes y cubre bocas nuevos, y ya que se van nos los quitan”

Electronics Watch (EW), “una organización de monitoreo independiente europea que ayuda a lograr que los compradores públicos cumplan con su responsabilidad de proteger los derechos humanos de los trabajadores de la electrónica en las cadenas globales de suministro”⁹, ha señalado las “bien documentadas fallas” en las prácticas de auditoría en la industria:

- *Auditorías que registran condiciones de una fábrica en el día que se hace la visita, pero que no son capaces de registrar los cambios que suceden en el día a día (EW ofrece el ejemplo de una salida de emergencia que ese día está despejada, pero que está bloqueada por cajas de materiales en otro día).*
- *Insuficiencia para documentar violaciones a los derechos laborales que son difíciles de documentar en una mirada, tales como la discriminación o la ausencia de libertad de asociación.*
- *Conflictos de intereses: las auditorías son pagadas por las empresas o éstas se auto-evalúan.*

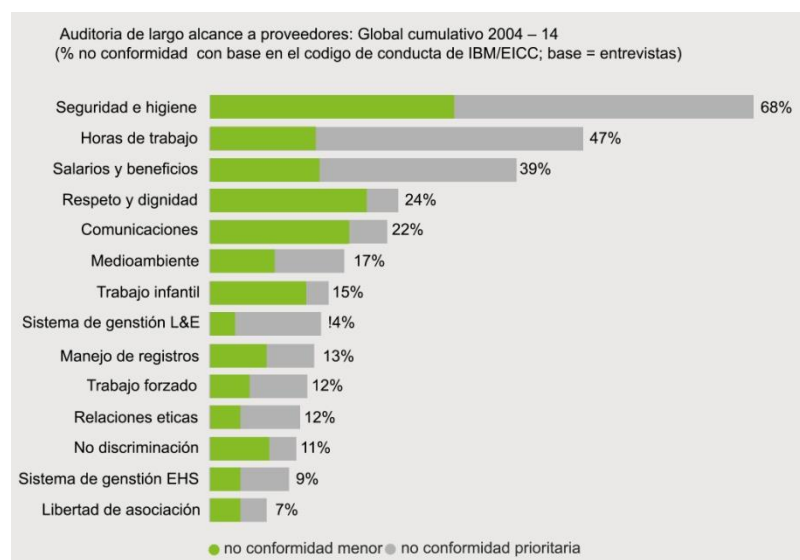
Desde la academia y el periodismo se han documentado muchos casos en los cuales se manifiestan las situaciones mencionadas, es decir, están ampliamente documentadas las fallas que tienen las auditorías “tradicionales”¹⁰.

Durante muchos años CEREAL ha documentado testimonios como estos, pero nuestros resultados parecían divergentes respecto a los que la industria presentaba. En el caso de IBM, en su reporte 2014 de RSE en el apartado *Supplier assessment and improvement plans*, disponible en su página web¹¹, podemos ver un ejemplo:

⁹ Electronics Watch, sin fecha, “Electronics Watch Questions & Answers”, publicado en el sitio web de Electronics Watch, http://electronicswatch.org/q-a_public_buyers_1871448.pdf (consultado 10 diciembre de 2015). La cita es prácticamente textual.

¹⁰ AFL-CIO, 2013 *op.cit.*; Esbenshade, Jill, “A Review of Private Regulation: Codes and Monitoring in the Apparel Industry” en *Sociology Compass*, Volume 6, Issue 7, pp. 541–556, July 2012, publicado en <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1751-9020.2012.00473.x/abstract>; T. A. Frank, “Confessions of a Sweatshop Inspector” en *Washington Monthly*, abril 2008, publicado en <http://www.cfr.org/trade/washington-monthly-confessions-sweatshop-inspector/p16254>; cit. en *Electronics Watch, Combining the strength of public sector buyers to ensure respect for the rights of electronics workers in contractor supply chains*, Reino Unido, Electronics Watch, 2015, p.6

¹¹ IBM, “Supplier assessment and improvement plans, 2014 corporate responsibility report”, sin fecha, publicado en el sitio web de IBM <http://www.ibm.com/ibm/responsibility/2014/supply-chain/supplier-assessment-and-improvement-plans.html> (consultado 10 de diciembre 2015)



Gráfica 1 Fuente IBM. <http://www.ibm.com/ibm/responsibility/2014/supply-chain/supplier-assessment-and-improvement-plans.html>

La gráfica anterior representa las no conformidades en relación con los códigos de EICC e IBM que esta empresa ha identificado en 10 años de auditorías, ordenadas desde el tema con mayor porcentaje de no conformidad (salud y seguridad) hasta el tema con menor porcentaje de no conformidad (libertad de asociación). En materia de libertad de asociación sólo se identificó un 7% de casos de no conformidad en relación con los citados códigos de conducta. China y México estuvieron entre los países más auditados.

Es ampliamente conocida la falta de libertad de asociación que existe en China¹² y en México. Recientemente el gobierno mexicano anunció que comenzará a echar a andar el mecanismo necesario para la ratificación del convenio 98 sobre negociación colectiva. En este documento reconoce que los contratos de protección “no están reconocidos o aceptados en el orden jurídico laboral mexicano”¹³.

A su vez, en una declaración hecha en la 104^{va} Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2015, el gobierno de los Estados Unidos de América¹⁴ afirmó:

¹²Freedom House, “China”, sin fecha, publicado en el sitio web de FreedomHouse, <https://freedomhouse.org/report/freedom-association-under-threat-new-authoritarians-offensive-against-civil-society/china>, (consultado 10 de diciembre 2015)

AFL-CIO, “Labor Rights in China”, sin fecha, publicado en el sitio web de AFL-CIO, <http://www.aflcio.org/Issues/Trade/China/Labor-Rights-in-China> (consultado 10 de diciembre 2015)

¹³Navarrete Prida, Alfonso (2015, 9 de marzo de 2015) “Carta del Secretario del Trabajo y Previsión Social a la Secretaría General de Confederación Sindical Internacional”, , publicada en el sitio web de la Confederación Sindical Internacional, <http://www.ituc-csi.org/mexico-carta-de-la-secretaria-del?lang=es> (consultado 10 de diciembre 2015)

¹⁴ILO (2015, June), Conference Committee on the Application of Standards. Extracts from the records of proceedings, ILO Conference, 104th Session, Geneva, June, 2015, Part II/71-78, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_412826.pdf (consultado el 11 de abril de 2016).

“La persistencia de los falsos sindicatos, o ‘contratos de protección’, sigue siendo el mayor reto en México y constituye una grave abrogación del derecho a la libertad de asociación, en particular, los contratos colectivos se negocian y son concluidos con sindicatos de protección sin el conocimiento y consentimiento de los trabajadores, a menudo antes de que las empresas abran, y proporcionando beneficios mínimos ya requeridos por la Ley”

¿Cómo es posible que en libertad de asociación sólo se hayan identificado 7% de casos de no conformidad, la mitad de estos menores?

Para tratar de entender estas divergencias, entrevistamos a un auditor de condiciones laborales y ética del código de conducta. Tiene muchos años de experiencia e incluso ha trabajado para algunas empresas de la Industria electrónica en la región occidente de México.

En sus palabras, una auditoría consiste en *“validar que se esté en conformidad con unos lineamientos, en este caso nos vamos a referir a las auditorías para alinear a las empresas al código de conducta de la industria electrónica. Este tipo de auditorías se denomina VAP, el protocolo es: Validated Audit Proces. Se busca que la cadena de proveedores de la industria electrónica se alinea a los requisitos del código de conducta (EICC) 5.0, que es la más actual.”*

“(…) Son 5 las áreas que audita el código de conducta, entonces, cada una de las áreas tiene sus propios subcapítulos o provisiones, que le llamamos, y cada una específicamente va a requerirte evidencias, pero en general lo que se pide en el menú son 3 requisitos para que tú la puedas marcar en conformidad con el código, para marcarla como verde, como buena. La primera [es] la validación o evidencia documental; la segunda el proceso o procedimiento aprobado y auditado por dirección (...) y entonces lo cierras con la entrevista. Las entrevistas deben ser a los trabajadores o colaboradores y a las gerencias o supervisores, pero cada subcapítulo de cada área te lo va a ir marcando. (...) No necesariamente son con los dos, (...) hay provisiones que solamente son entrevistas con los trabajadores y no necesariamente con la dirección o con supervisión, como por ejemplo: los capítulos de sueldos y beneficios, los capítulos de horas extras, los capítulos de capacitación.”

Durante las auditorías, comenta, el auditor tiene que buscar la manera de realizar de forma confiable las entrevistas, utilizando métodos diversos que aseguren la confiabilidad de la muestra. Durante la entrevista le expusimos nuestra preocupación respecto a los hallazgos encontrados durante las evaluaciones de la sesión de nuestro diplomado sobre el código de conducta. Su respuesta parece validar lo descrito por los trabajadores:

“Eso sucede en cualquier tipo de auditoría y si tú has pasado por alguna auditoría de calidad, lo que buscan las empresas invariablemente es pasar la auditoría, es algo a lo que como auditora me enfrento. Inmediatamente veo cuando la gente tiene miedo a hablar cuando se siente presionada a no hablar, es algo que encuentro que la gente. Le dicen no hables de más, porque les vas a dar hebra a

los auditores para sacar más. Entonces algo con lo que siempre empiezo (...) [es] diciendo estamos aquí contratados por tu empresa para identificar áreas de oportunidad para que podamos identificar formas de qué manera se te puede facilitar y otorgar con mejores beneficios. (...) facilitamos las cosas para que estén de manera... y entonces sí, el que quiera contestar muy bien y el que no igual no tiene obligación.”

“(...) En cada empresa tenemos que realizar un cierto número aleatorio, equivalente a la raíz cuadrada del total de los colaboradores (...) Por ejemplo de tu muestra, suponiendo que son 10, tu reportas lo que esos diez te dijeron y si quisieron o no responder. Es decir no tienen que ser 10 entrevistas contestadas, sino realizadas.”

Cuando tocamos el punto de Libertad de asociación comentó:

“La parte de libertad de asociación a nivel mundial es un tema diferente para cada país, hablando del caso específico de México. La figura del sindicato es un requisito que las empresas deben cubrir por ley [sic], aun cuando la figura del sindicato no cubre las expectativas del sindicato como en otros países cubre, como en Europa. Se esperaría que los sindicatos fueran la voz del trabajador y quienes lo protejan y ayuden, pero en el caso de la industria electrónica no es relevante, mas es un requisito de ley. Por lo que las empresas de la industria electrónica, asesoradas por abogados, recomiendan que se cubra y que se pague y que se afilien a algún sindicato, entonces, invariablemente en todas vas a encontrar que cubren con su afiliación a un sindicato y entonces pagan año con año o mes a mes su cuota, y tienen su afiliación a sindicatos blancos, en la práctica pues no se lleva a cabo porque la relación no existe. No existe como tal un representante sindical que esté al tanto de la gente. La verdad no ejerce la figura de lo que es el sindicato. ¿Cómo lo cubre [la empresa] para cumplir con el objetivo de libre asociación? lo cubre de diversas formas. Una de ellas es provocar o generar focus groups o mesas de trabajo (...) frecuentemente dicen [las empresas y/o los sindicatos de protección] ‘¿para qué les informo?’ [a los trabajadores]. Entonces entras en un camino sin salida en donde dices: no puedo hacer más, porque el sindicato ni me ayuda ni me beneficia. Nada más viene y me cobra y cumplo porque la ley me pide. Pero [para] cumplir con el derecho humano de la libertad de asociación facilit[an] que se reúnan entonces [tienen]: comisiones mixtas de seguridad, grupos de fútbol ó boliche, se juntan a hacer eventos (...)”.

Sobre la Libertad de Asociación y la Negociación colectiva, la OIT dice:

“Por libertad sindical y de asociación, que es el principio fundamental de la OIT, se entiende el derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir libremente organizaciones que promuevan y defiendan sus intereses en el trabajo (...)La negociación colectiva es un procedimiento voluntario mediante el cual los empleadores (o sus organizaciones) y los sindicatos (o, en su ausencia, los representantes de los trabajadores), discuten y negocian condiciones de trabajo, como salarios y otros términos, así como sus relaciones en el lugar de trabajo. El objetivo de la negociación colectiva es llegar a concluir convenios colectivos

aceptables para ambas partes. (...) Tanto la libertad de asociación como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son derechos humanos fundamentales en el trabajo, consagrados en la Constitución de la OIT desde 1919. (...)”¹⁵

Durante el año pasado realizamos una encuesta aleatoria a trabajadores de diversas plantas de la industria electrónica, IBM fue una de ellas. Del total de 120 encuestados en IBM, el 100% dijo no saber el nombre del sindicato que firma el contrato colectivo de trabajo. El total de encuestados aseguró no haber asistido a alguna reunión sindical y no saber de los acuerdos que la empresa hace con el sindicato.

Las políticas de “puertas abiertas”, clubes de lectura o deportivos, reuniones de equipos, etc. no son un sustituto para el verdadero ejercicio de la libertad de asociación. No suplen a la organización de los trabajadores y la formación de organizaciones representativas, como los sindicatos y las coaliciones. De otra manera el trabajador tiene graves limitaciones al exigir a la empresa respeto a sus derechos, pues siempre se encontrará en una posición inferior y totalmente vulnerable ante los posibles abusos de la empresa. Pese a que no son públicos y no hemos logrado pleno acceso a estos, es claro que los contratos colectivos que firman estas empresas con los sindicatos de protección se traducen en la práctica en situaciones que representan un atentado grave a los derechos de los trabajadores.

IBM¹⁶ tiene un contrato firmado con el Sindicato Nacional Presidente Adolfo López Mateos de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Escuelas Particulares, cuyo secretario general es Roberto Mendoza León, según los datos de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.¹⁷

Según el reporte *Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal*, coordinada por José Alfonso Bouzas, y apoyado por la fundación Friedrich Ebert¹⁸, este sindicato, tan sólo en el Distrito federal, tenía firmados más de 290 contratos colectivos, pero tiene presencia en todo el país.

En otras ocasiones hemos hecho notar que, según la legislación mexicana, el líder sindical tendría que haber trabajado en la empresa y haber sido elegido por sus compañeros en asamblea y por mayoría¹⁹

¹⁵ OIT, sin fecha, “Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”, publicado en el sitio web de la OIT, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_14_es.pdf (consultado 22 noviembre 2015)

¹⁶ IBM Servicios Profesionales, S.A. DE C.V. IBM de México Comercialización y Servicios, S.A DE C.V

¹⁷ Junta local de conciliación y arbitraje. “Relación de Contratos Colectivos e Industrias Familiares capturados. Año 2015” <http://stps.jalisco.gob.mx/justicia-laboral/contratos-colectivos>. Consultado el 4 de febrero de 2016.

¹⁸ Bouzas Ortiz, José Alfonso (Coordinador) Luis Oliver Reyes Ramos Mario Vega Huerta, “Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal” (2009), publicado en el sitio web del repositorio universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México, http://ru.iiec.unam.mx/1196/1/Libro_Evaluacion_Contratacion_Colectiva_en_el_DF_2009.pdf (consultado 13 noviembre 2015)

¹⁹ Ley Federal del Trabajo, artículo 364.

La evidencia parece comprobar que no sucede así. Todos los trabajadores que participaron en la encuesta, algunos con más de 5 años de trabajo, aseguraron nunca haber estado presente en una asamblea o haber escuchado el nombre del actual líder del sindicato de IBM.

¿Cómo es posible que este líder haya trabajado y sido electo en asamblea por sus compañeros en más de 290 empresas tan sólo en la ciudad de México? Evidentemente esto no es posible. El reporte *Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal* dice al respecto:

“Un contrato colectivo de protección patronal (ccpp) se caracteriza porque el patrón, aliado con el gobierno, escoge sindicato, como en cualquier relación comercial de compra-venta, de las múltiples que realiza, y asigna el contrato colectivo de trabajo, como lo asigna a cualquier proveedor de servicios; es decir, seleccionando al que le preste el servicio, aun antes de que exista la relación laboral. Después, los trabajadores conocerán a su sindicato y tendrán que aceptarlo y acatar lo que, sin haber intervenido ellos, quedó establecido como su negociación colectiva.

Un ccpp es una simulación de contratación colectiva que tiene los siguientes dos objetivos:

- *Proteger al patrón de la posibilidad de que los trabajadores se organicen de forma auténtica, ya que la finalidad de este acto: negociar sus condiciones de trabajo, ha sido cercenada.*
- *Evitar la intervención de los trabajadores en la gestión y negociación de sus*

Por las razones expuestas en este capítulo, CEREAL sigue pidiendo a la EICC que exija a sus afiliados ir más allá del cumplimiento legal y asegurarse de que los derechos de los trabajadores, en particular el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva, se respetan y hayala las condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos en un ambiente libre de acoso y represalias.

Enviamos el caso a IBM y en su respuesta, de 9 de febrero, 2016, la compañía dijo:

De acuerdo a la LFT en México los sindicatos pueden impedir el derecho de los trabajadores de afiliarse a un sindicato de su elección y sin prueba alguna de que representen el interés de los empleados un sindicato puede emplazar a huelga al patrón sin estar obligado a comunicar a los empleados sobre su representación ni tampoco a participar en algún tipo de negociación colectiva. Para evitar este tipo de acciones los patrones pueden realizar acuerdos de negociación colectiva con sindicatos que puedan representar de manera más justa los intereses de los empleados. Estos acuerdos no son exclusivos y los empleados tienen la capacidad de identificar un sindicato que crean que represente sus intereses de mejor manera

En la práctica, IBM no ha evitado que los empleados se organicen, de hecho, la compañía no ha recibido reclamo alguno en este sentido. IBM tiene un contrato

colectivo con un sindicato reconocido que aplica a todos los empleados en GDL desde el 4Q2015. Esto no impide que nuestros empleados elijan un sindicato diferente para representarlos en caso de que ellos así lo deseen. Es nuestra intención en 2016, continuar la comunicación con nuestros empleados en relación a los contratos colectivos de trabajo.”

En su respuesta extensa al informe, IBM detalla:

*“A la vista de estas tácticas sindicales coercitivas y abusivas, sancionadas por el derecho laboral, los patrones, en algunas ocasiones, realizan acuerdos de negociación colectiva con sindicatos que **ellos creen** puedan representar de manera justa los intereses de los empleados. Estos acuerdos no son exclusivos, los empleados tienen la capacidad y el derecho constitucional y laboral de identificar un sindicato que creen que representa de manera apropiada sus intereses, y que dicho sindicato sea reconocido como el titular del contrato colectivo de trabajo²⁰”.*

*“(…) IBM tienen un contrato colectivo de trabajo negociado con un sindicato que aplica a todos los empleados de IBM Guadalajara. El contrato colectivo (…) ha estado en vigor desde el último trimestre de 2015 y permite que la **representación de los empleados ocurra de tal manera que se evite que se produzcan abusos a la Ley Federal del Trabajo en México**, en donde un **sindicato hostil** –no seleccionado por los empleados- pueda extorsionar a la compañía y a los mismos empleados²¹”.*

Es importante notar que IBM reconoce que algunas empresas, se entiende que no se refiere a los trabajadores, “realizan acuerdos de negociación colectiva con sindicatos que **ellos creen** puedan representar de *manera justa* los intereses de los empleados”, es decir reconoce que a veces las empresas deciden quién debe representar a sus empleados.

Como hemos visto, IBM tiene un contrato firmado con el Sindicato Nacional Presidente Adolfo López Mateos de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Escuelas Particulares, y ninguno de los trabajadores de IBM que participaron en la encuesta realizada por CEREAL sabe de la existencia del mismo ¿Cómo fue posible que este sindicato obtuviera la representación de los trabajadores en este contrato?

En el siguiente capítulo se expondrá la situación de las y los trabajadores de Lexmark y de Foxconn, dos empresas miembro de la EICC quienes han tomado represalias en contra de los trabajadores que han buscado crear una organización representativa independiente.

²⁰ El énfasis es de CEREAL.

²¹ El énfasis es de CEREAL.

Libertad de asociación: un sueño que parece posible en Ciudad Juárez

Ciudad Juárez ha estado en constante crecimiento estos últimos meses. El Gobernador del Estado y el Presidente municipal han estado haciendo diversas giras que tienen por objetivo captar inversión extranjera. Estas inversiones están particularmente dirigidas a la industria minera.²² A partir de la retirada del ejército de las calles, la ciudad ha tomado un nuevo impulso, pues los índices de violencia han bajado. Esto ha propiciado que la ciudad vuelva a tener un ritmo de producción más normal.²³

En algunos promocionales del gobierno de Chihuahua, el gobernador menciona como un logro de su gobierno la “sobre demanda” de mano de obra, por parte de las empresas.²⁴

Estas eran las palabras del gobernador del estado en una entrevista a principio de año:

“El año 2015 es un año muy bueno para Chihuahua, tiene expectativas de crecimiento muy importantes, el impacto de la economía norteamericana nos va a dar un jalón muy fuerte y estamos listos para ello”.²⁵

Al parecer tenía razón. Este incremento en la producción e inversión se hace evidente al pasar por casi cualquier calle en Ciudad Juárez. Enormes letreros que buscan reclutar trabajadores cuelgan de las rejas y bardas de las maquiladoras.

²² Periódico La Jornada (2015, Marzo 31), “Inversión extranjera directa en Chihuahua”, La Jornada en línea, <http://www.jornada.unam.mx/2015/03/31/politica/013n1pol> (consultado 10 de diciembre de 2015)

El diario Mx (2015, Marzo 09), “Recibirá Chihuahua inversión de 500 millones de euros: Duarte”, http://diario.mx/Estado/2015-03-09_154119dc/recibira-chihuahua-inversion-de-500-millones-de-euros-duarte/ (consultado el 23 de noviembre 2015).

²³ Coria Rivas, Carlos (2012, Julio 23), “César Duarte celebra reducción de violencia en Chihuahua”, *Imagen Radio*, <http://www.imagen.com.mx/cesar-duarte-celebra-reduccion-de-violencia-en-chihuahua> (12 de diciembre de 2015).

²⁴ Gobierno del estado de Chihuahua, “Post informe – Economía”, (2015), publicado en el canal de Youtube del Gobierno del Estado de Chihuahua, <https://www.youtube.com/watch?v=2kXopdmsHoY> (consultado el 1 de diciembre de 2015)

²⁵ El Constituyente, “César Duarte dio a conocer que en este 2015, el panorama para Chihuahua es bueno debido a que se tienen buenas expectativas de crecimiento”. (2015, enero 09), publicado en el sitio web Ecosistema Político

<http://www.ecosistemapolitico.com/cesar-duarte-pronostica-buen-panorama-economico-para-chihuahua/> (consultado 12 de diciembre de 2015)

**Principales maquiladoras en Ciudad Juárez, según número de empleados
Febrero 2015**

Nombre de la empresa	Número de empleados	Industria
1 Lear	24,000	Automotriz
2 Delphi	12,000	Automotriz
3 Foxconn	11,600	Electrónica
4 Wistron	6,200	Electrónica
5 Electrolux	4,900	Electrónica
6 Johnson & Johnson	4,500	Dispositivos médicos
7 3M Edumex	3,300	Industrial, dispositivos médicos
8 Bosch	3,100	Automotriz
9 Coclisa	2,895	Automotriz
10 Continental	2,500	Automotriz

Tabla 1 Fuente Hunt Institute for Global Competitiveness
<http://huntinstitute.utep.edu/wp-content/uploads/2014/04/reporte.pdf>

Según un reporte editado por la Universidad de Texas en El Paso²⁶, un gran número de los empleados de la industria maquiladora en Ciudad Juárez trabaja para empresas manufactureras de exportación, y ocupa el primer lugar en cuanto a la cantidad de empleados en empresas manufactureras de exportación. Posee más empresas de producción orientada a la exportación que cualquier otra ciudad mexicana, a excepción de Tijuana.

Para dimensionar el impacto de esta industria en la ciudad, podemos decir que tan sólo 10 de estas empresas emplean a 75,000 personas, que representan un tercio de todos los trabajadores en empresas manufactureras de exportación en la ciudad²⁷.

Por otro lado, afirma el estudio,

los datos de diciembre de 2014 revelan que los empleados en empresas manufactureras de exportación en Juárez obtuvieron salarios de entre los más bajos, tanto en el interior del país como en la región fronteriza. Este hecho contrasta con los sueldos de trabajadores administrativos y directivos, los cuales fueron de los mejor pagados de todo México.

Durante nuestra visita a ciudad Juárez en octubre de 2015, los trabajadores encuestados confirmaron que esta tendencia sigue. Los salarios que perciben oscilan alrededor de los 200-300 dólares mensuales²⁸. Con este sueldo es imposible siquiera comprar la canasta básica, que este año tuvo un incremento de 24% en la frontera.²⁹

²⁶Hunt Institute for Global Competitiveness, "Reporte de indicadores económicos de paso del norte primer trimestre 2015" (2015), University Of Texas At El Paso, <http://huntinstitute.utep.edu/wp-content/uploads/2014/04/reporte.pdf> (consultado 10 de diciembre 2015)

²⁷Hunt Institute for Global Competitiveness, "Reporte de indicadores económicos de paso del norte primer trimestre 2015" (2015), University Of Texas At El Paso, <http://huntinstitute.utep.edu/wp-content/uploads/2014/04/reporte.pdf> (consultado 10 de noviembre 2015)

²⁸ Salvo cuando se indique de otra manera, el tipo de cambio usado en el informe es: 17.5 pesos por dólar.

²⁹Olea Galindo, Joel (2015, Mayo 07), "Aumentó 24% la canasta básica", *San Luis Tribuna*,

Otro factor que debemos considerar es que una gran parte de los obreros que trabajan en las maquilas son migrantes. Durante 2105 cerca de 20 mil migrantes de diversos estados de la república llegaron a Ciudad Juárez en busca de mejores oportunidades de vida³⁰. Este factor, aunado a la pobreza en la que suelen estar situados, los vuelve más vulnerables. Esta situación se agrava cuando las personas migrantes son mujeres. Como en otras partes del país, la mayoría de los empleados de producción son mujeres que tienen hijos. Para esta población este conjunto de factores las expone aún más a diversas formas de abuso y explotación.

Como ya hemos documentado en anteriores informes, continúa la tendencia a precarizar el trabajo y a reducir el acceso a los trabajadores al ejercicio de sus derechos laborales. Esta misma tendencia se manifiesta, también, en el panorama maquilador de Juárez. A esto le debemos sumar que, regularmente, las distancias que hay entre los centros de trabajo y los lugares donde los trabajadores viven son muy grandes.

La sobrecarga de trabajo y los largos desplazamientos restan tiempo para el descanso y la convivencia familiar, lo que acarrea múltiples trastornos en la vida familiar.

La indefensión de los trabajadores frente al poder de patrones y empresarios, así como por el abandono, desinterés o ineficiencia de las instituciones de gobierno podrían perpetuar y empeorar la situación.

En este contexto laboral se han presentado recientemente diversos movimientos de trabajadores que han decidido organizarse para exigir mejores condiciones laborales. Sus demandas tienen un punto nodal: su derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva. En el documento *Derecho sindical* de la OIT³¹ se puede leer lo siguiente:

“Sin libertad sindical o, dicho con otras palabras, sin organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes, representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados (...) se atentaría gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social”.

Es importante remarcar que el fin último de la existencia de los sindicatos es contribuir a que exista justicia social. Para una ciudad como Juárez, marcada por la violencia, es particularmente significativo, pues, como dice este mismo documento, la *“paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”*. Así pues, estos movimientos de trabajadores, junto con mejoras salariales, de seguridad e higiene, buscan que las empresas

<http://www.oem.com.mx/tribunadesanluis/notas/n3798246.htm> (consultado 15 de diciembre 2015)

³⁰Figuerola, Martha Elba (2015, Febrero 19), “Juárez recibió 10 mil deportados y 20 mil migrantes del sur: Serrano”, *El Diario Mx*,

http://diario.mx/Local/2015-02-19_c9a031da/juarez-recibio-10-mil-deportados-y-20-mil-migrantes-del-sur-serrano/ (consultado 30 de octubre 2015)

³¹Odero, Alberto; Guido, Horacio. (1995) “Derecho sindical de la OIT normas y procedimientos”, publicado en el sitio web de la Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087999.pdf(consultado septiembre 2015)

maquiladoras y el gobierno asuman la responsabilidad que tienen en la construcción de una paz universal y permanente para nuestro país.

A continuación, presentaremos una serie de casos que ejemplifican el descontento de los trabajadores y su lucha por que sus derechos sean respetados.

Lexmark

El apartado sobre derechos humanos del informe 2014³² de responsabilidad social empresarial de Lexmark -empresa miembro de la EICC- comienza de la siguiente manera:

“El compromiso de Lexmark con los derechos humanos está descrito en nuestra Política Global de Derechos Humanos y en el Código de Empresarial de Conducta de Lexmark. Estas políticas tratan los asuntos de no discriminación, seguridad en el trabajo, trabajo infantil, trabajo forzado y tráfico de humanos, horarios de trabajo y edad mínima para trabajar, así como libertad de asociación y negociación colectiva”.

Más adelante asegura que:

“Nunca hemos estado envueltos en ninguna controversia sobre derechos humanos, ni hemos sido mencionados por alguna violación a los derechos humanos”

Lexmark lleva operando en Cd. Juárez desde 1996. En la planta de Juárez producen y reciclan cartuchos para impresoras.

Desde 2008, los trabajadores no habían recibido un aumento salarial. En agosto de 2015, la empresa les informó a los trabajadores que harían un reajuste que incluía un aumento. Su sueldo incrementó a 105 pesos, 7 pesos más respecto al salario percibido desde 2008, esto provocó que algunos trabajadores salieran de la empresa por su inconformidad y buscaran un trabajo con un sueldo más alto y mejores prestaciones. Los trabajadores refieren que ellos pensaban que les aumentarían el salario a 125 o 130 pesos, como en otras maquiladoras de la industria electrónica.

Otro factor de la reestructuración que molestó a los trabajadores fue el hecho de que a partir de la fecha en la que se otorgó el aumento, todos los trabajadores comenzarían a re-certificarse para poder incrementar su sueldo. Es decir, trabajadores con muchos años de experiencia estarían al mismo nivel que los de recién ingreso. Según los trabajadores, el nivel más alto al que puede aspirar un trabajador el nivel C, que percibe un salario de 120 pesos.

Para llegar a este nivel tienen que pasar varios años y cumplir con otras certificaciones. Juan³³, trabajador de Lexmark, comenta:

³² Lexmark, “We Strive for a Better World 2014 Corporate Social Responsibility Report, Lexmark”, (2014), publicado en el sitio web de Lexmark <http://csr.lexmark.com/pdfs/Lexmark%202014%20CSR-HiRez-FINAL-rev8.26.15.pdf> (consultado 22 noviembre, 2015)

³³ Para preservar la confidencialidad, hemos cambiado el nombre de las personas que brindaron sus testimonios.

“El nivel C te lo dan si pasas muchas pruebas, y además tienes que pasar por enfermería. Y si tienes varices, cesárea, tatuajes, etc., no te la dan. Eso es difícil, sobre todo para quienes tiene muchos años de trabajar ahí.”

La molestia de los trabajadores por la falta de aumento está fundamentada en los altos costos de vida de la ciudad y el costo de la canasta básica. Algunos trabajadores tienen que conseguir un segundo empleo. Algunos de estos trabajadores dijeron tener trabajos en otras maquiladoras o limpiando casas. En algunos casos, quienes tienen dos trabajos en distintas maquiladoras, no tienen ningún día de descanso. Manuel nos dice: *“Yo trabajo de lunes a viernes en Lexmark, y los fines de semana en otra maquila. Con lo que gano apenas me alcanza”*.

El impacto en la vida familiar es alto. Los trabajadores asocian sus condiciones laborales con la situación que vive Juárez. *“Esto no lo ven los patrones –comenta Juan- y es algo bien importante que deberían de atender, porque genera esta situación de violencia que vivimos (...) estas jornadas tan extensas reducen nuestra vida laboral: nos estamos gastando”*

Las vacaciones también representan otra demanda de los trabajadores. Cada año, durante el mes de diciembre, la planta cierra dos semanas. A lo largo del año los trabajadores son obligados a permutar días de descanso obligatorio por esos días en diciembre. Esto contraviene la legislación mexicana doblemente, pues en su artículo 73, la ley federal del trabajo establece:

“Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”

En este caso, los trabajadores no sólo son obligados a prestar sus servicios, sino que no se les paga conforme a la ley. Mariocomenta: *“si yo tengo 12 días de vacaciones, ¿por qué no los puedo tomar en diciembre y me respetan los días festivos o me los pagan, como dice la ley? En diciembre tú recibes el pago por tu día permutado, pero lo recibes como día normal, no al doble.”*

En ocasiones estétipodeajustes puede ser perjudicial para la salud del trabajador; esto sucedió en el caso de Manuel: *“El año pasado tuvimos una experiencia –yo digo cruel- incluso estuve enfermo, tenía hipotensión. El año pasado, hubo un periodo en que tuvimos que quedarnos 5 fines de semana seguidos para poder permutar y que nos dieran vacaciones en diciembre. Además, nos daban mucho tiempo extra, la gente estaba muy desgastada, ya no se querían quedar porque no podían más. El físico no da pa´ más”*.

Según el testimonio de los trabajadores, en ocasiones –cuandohayinventarios, reparaciones o bajas de productividad- son obligados a tomaresos días como días de vacaciones. Esta medida también contraviene la ley federal del trabajo (art. 76), y para algunos trabajadores esto es particularmente problemático, pues son de otros Estados y requieren tomar varios días consecutivos de vacaciones, ya que pierden hasta 3 días de camino a sus localidades de origen. Marina, originaria de Chiapas, nos dice: *“muchos nos esmeramos para tomar vacaciones*

largas y cumplimos, pero en la empresa siempre nos dicen que hay mucha chamba y que no pueden darnos vacaciones. Aunque tengas vacaciones, si la empresa no quiere, no te las da”.

Estas violaciones a los derechos laborales han motivado a los trabajadores de la planta de Lexmark en Ciudad Juárez a organizarse para intentar mejorar sus condiciones laborales. Desde que las manifestaciones comenzaron, de acuerdo con el testimonio de uno de los trabajadores, la empresa comenzó una campaña de desprestigio e intimidación con la intención de disuadir las manifestaciones³⁴. Lejos de mostrarse abierta al diálogo y respetuosa del derecho de sus trabajadores a manifestarse, la empresa les ha suspendido, sólo a los manifestantes, la posibilidad de realizar tiempo extra. Ha hecho cambios de posiciones para evitar, según refieren los trabajadores, que organicen a sus compañeros, y ha comenzado a despedir a algunos trabajadores con la excusa de violar el código de conducta de la empresa. Todas estas acciones contravienen diametralmente lo previsto por el Convenio 98³⁵ de la OIT y por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Gracias al esfuerzo de los trabajadores que iniciaron estas acciones, el movimiento ha crecido substancialmente. Durante diciembre los trabajadores han organizado paros de labores para exigir a la empresa que los escuche y que atienda sus demandas. El 8 de diciembre más de 700 trabajadores pararon la producción de todas las líneas de la planta, para exigir que se haga caso a sus demandas. Más tarde la empresa evacuó la planta para evitar que el paro continuara³⁶.

Según el testimonio de los trabajadores, durante estos paros la empresa solicitó la presencia de la Secretaría de Seguridad Pública Municipal y de la Fiscalía General del Estado para tratar de intimidar a los trabajadores y obligarlos a trabajar nuevamente. En algunos casos los elementos de seguridad pública intentaron sacar por la fuerza a los trabajadores manifestantes, el resto de sus compañeros impidieron que fueran detenidos por los agentes de seguridad. Cabe mencionar que las acciones que emprenden los trabajadores están contempladas por la ley y las realizan en el ejercicio de sus derechos como ciudadanos.

Después de estas acciones la empresa comenzó a hacer despidos masivos de trabajadores. El despido más grande ocurrió el 9 de diciembre de 2015, cuando 90 trabajadores fueron separados de su trabajo. Ellos, a su vez, comenzaron a realizar vigiliat nocturnas como una forma de pedir a la empresa que los reinstale. Una vez a la semana, tanto los trabajadores despedidos como los que aún siguen laborando dentro de Lexmark, acompañados de habitantes de ciudad Juárez que simpatizan con su lucha, se reunían afuera de la fábrica para encender veladoras y mostrar letreros y pancartas.

³⁴ Testimonio recabado por Cereal. Véase también Rodríguez Nieto, Sandra (2015, Diciembre 14), “Lexmark retiene aguinaldo a los empleados que le pidieron un ajuste salarial de 6 pesos” en *Sinembargo.com.mx*, disponible en

<http://www.sinembargo.mx/14-12-2015/1577156>

³⁵ *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, Organización Internacional del Trabajo, 1949. Disponible en

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

³⁶ Villalpando, Ruben (2015, Diciembre 09), “Paro en maquiladora de Lexmark en Juárez” en *La Jornada en Línea*, disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2015/12/09/estados/038n1est>

De forma simultánea a estos hechos, la abogada de los trabajadores, Susana Prieto, también fue blanco de distintas amenazas y descalificaciones de parte del gobernador del estado³⁷. De acuerdo con la abogada, esas amenazas llegaron a ser tan intensas y frecuentes que el día 15 de diciembre de 2015 prefirió acudir a las oficinas de la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Ciudad Juárez para interponer una queja y solicitar que se tomen las debidas medidas cautelares³⁸.

El 29 de diciembre de 2015 la autoridad laboral informó a los trabajadores de Lexmark que no les otorgaría el registro de nuevo sindicato. De acuerdo con la explicación de la autoridad, la solicitud de los trabajadores contenía errores de forma, por ejemplo, un error de escritura en el nombre del sindicato y la ausencia de un apartado donde se explique la administración de los fondos sindicales. Los trabajadores decidieron interponer un amparo contra la resolución de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Hasta finales de marzo de 2016, las y los trabajadores mantuvieron el campamento fuera de Lexmark, soportando las temperaturas extremas de la región.

CEREAL intentó de manera individual contactar a Lexmark a través de la EICC y envió una copia del caso a un representante de la empresa. Adicionalmente, el 23 de marzo de 2016, más de 30 organizaciones de Estados Unidos de América, Europa y México, entre ellas la red GoodElectronics, que es conformada por organizaciones de Europa, Asia y América, enviaron una carta a Lexmark pidiendo que se respetaran los derechos de los trabajadores.

Al cierre del informe Lexmark no hizo ninguna declaración. A inicios de abril, la empresa y los trabajadores llegaron a un acuerdo en relación con los despidos que puso fin a la disputa legal.

Foxconn³⁹

Scientific Atlanta, Inc., fundada en 1951 en Atlanta, Georgia, fue comprada por el proveedor de servicios de redes estadounidense Cisco Systems en 2005 por 6.9 billones de dólares.⁴⁰ En octubre de 2011, el taiwanés Foxconn Technology Group, el manufacturero más grande de electrónicos a nivel global, compró las instalaciones de set-top-box de Scientific Atlanta en México por 44.9 millones de dólares a Cisco Systems Inc.⁴¹ Según los testimonios de los trabajadores, poco después de que Foxconn compró la planta a Cisco las condiciones

³⁷Netnoticias (2015, Diciembre 23), "Actuará Duarte ante quienes promueven conflictos laborales", <http://netnoticias.mx/2015-12-23-522a98d5/actuara-duarte-ante-quienes-promueven-conflictos-laborales/> (Consultado el 9 de enero de 2016). Véase también "Bonos en la maquiladora" en Televisa Ciudad Juárez Oficial, 2 de octubre 2015, disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=vlc42byuqu0>. En este video la Abogada denuncia las amenazas por parte del Gobierno del Estado.

³⁸ Entrevista realizada por Cereal a la abogada Susana Prieto. 15 diciembre 2015.

³⁹En 2010, Foxconn fue conocida internacionalmente por el caso de 18 jóvenes trabajadores que decidieron quitarse la vida, saltando desde edificios. Hace 6 años CEREAL documentó un incidente ocurrido en la planta que Foxconn tiene en Ciudad Juárez.

⁴⁰Ghring Nancy, "Cisco buys Scientific-Atlanta for \$6.9 billion" en Networkworld.com, noviembre 18 de 2005 disponible en <http://www.networkworld.com/article/2316003/lan-wan/cisco-buys-scientific-atlanta-for-6-9-billion.html>

⁴¹Ye-Fen, Lin and Hanna Liu (2011, Octubre, 11), "Foxconn pays US \$44.949 million to buy set-top-box facilities" Focus Taiwan, <http://focustaiwan.tw/newn/aeco/201110110051.aspx> (consultado en Julio 6, 2016).

laborales se han deteriorado.

Actualmente, Foxconn-Scientific Atlanta es proveedor para Technicolor, Brocade y Cisco. Foxconn, Cisco y Technicolor son empresas firmantes del código de conducta de la *ElectronicIndustryCitizenshipCoalition* (EICC).

En el reporte de responsabilidad social corporativa de 2014 de Foxconn, en el apartado de salarios y beneficios dice:

“Foxconn firma un contrato colectivo de trabajo cada año con el sindicato para asegurar que los derechos de nuestros empleados estén protegidos”

A pesar de lo categórica de esta afirmación, esto parece no suceder en Ciudad Juárez. Ninguno de los trabajadores entrevistados conoce el nombre del líder sindical o sindicato con el que Foxconn tiene firmado su contrato colectivo. Algunos trabajadores con más de 7 años de antigüedad nunca han asistido a una asamblea, reunión, etc. La mayoría da por sentado que no hay sindicato y en la práctica parece que así es.

Las demandas de estos trabajadores son similares a las de los otros movimientos que han surgido en la región. Los trabajadores específicamente señalan un deterioro en los servicios de la enfermería y la cafetería, el mal ambiente laboral, la discriminación, la falta de sillas, la disminución de varias prestaciones laborales, el acoso sexual, los bajos salarios, la imposición de horas extras de trabajo, la inequidad en la asignación de las vacaciones y el hecho de que no se les entregan los resultados de los exámenes de niveles de plomo en la sangre que la propia empresa les realiza periódicamente⁴².

Con especial énfasis, los empleados se quejan de una reestructuración impuesta por la empresa por medio de la cual los operarios de nuevo ingreso han comenzado a ganar 90 pesos diarios, mientras que los operarios de mayor antigüedad (hasta 12-15 años) y con experiencia ganan 94 pesos diarios actualmente. Debido al sistema de evaluaciones, los trabajadores solo recibieron incrementos de entre 0 y 3 pesos diarios cada año. Las demandas del movimiento de trabajadores inconformes son, precisamente, la exigencia de mejoras en cada uno de los aspectos mencionados anteriormente.

La movilización de los trabajadores inició en agosto de 2015 y ha habido reiteradas manifestaciones a las afueras de la empresa, la primera de las cuales culminó con el despido de más de 120 trabajadores. Además, los trabajadores han hablado con los medios de comunicación e interpuesto demandas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para exigir liquidaciones o reinstalaciones de los trabajadores despedidos.

El 14 de octubre de 2015, uno de los integrantes del movimiento, el ingeniero Carlos Octavio Serrano, inició una huelga de hambre en protesta por la nula respuesta de la empresa a los planteamientos de los obreros. Serrano trabajaba en la empresa desde hace más de 14 años. Foxconn reaccionó a la protesta de Serrano interponiendo tres supuestos procesos legales en su contra: uno civil, por daños y perjuicios; uno laboral, por haber iniciado el movimiento siendo

⁴² En los testimonios de los trabajadores de Lexmark, Foxconn, Comscope, estas peticiones son recurrentes.

empleado de confianza; y otro penal, por manifestaciones afuera de las instalaciones.

Durante la huelga de hambre, de acuerdo con su testimonio, Carlos recibió burlas por parte del personal de Recursos Humanos y también agresiones físicas. Todo esto ha repercutido anímicamente en Carlos.

El 28 de octubre, luego de que Serrano no aceptara los 50 mil pesos que la empresa le ofreciera a cambio de firmar su renuncia y retirar las supuestas demandas en su contra, Foxconn optó por despedirlo sin indemnización alguna⁴³.

Carlos narra lo sucedido:

“Querían que les firmará una carta administrativa⁴⁴, obviamente no la firmé, yo realmente desconozco muchos términos legales y les pedía la oportunidad de que un abogado con conocimiento en la materia me dijera si eso es correcto o no. Ellos no aceptaron y me pidieron que entregara mi gafete y mi bata y deje de ser empleado de Foxconn”

Después de estas manifestaciones Foxconn envió un comunicado interno a sus empleados⁴⁵ en el cual asegura que está comprometida con la satisfacción de sus empleados y clientes. En este mismo comunicado la empresa intentaba minimizar el movimiento diciendo que *“un grupo pequeño del total de nuestra planta laboral ha externado su inconformidad por las condiciones laborales al interior de nuestras instalaciones, mismas que han sido atendidas en tiempo y forma por la empresa y ante la autoridad competente.”*

“La mayoría de nosotros estamos inconformes, pero no hablamos porque nos da miedo. Gracias a los compañeros que se animaron a decir lo que pasa en la empresa la gente sabe que pasa aquí adentro”, comenta una trabajadora en redes sociales.

En los primeros días de noviembre de 2015, los trabajadores de Foxconn solicitaron a la autoridad laboral que les otorgara el registro como nuevo sindicato. El 27 de noviembre, luego de que la Secretaría del Trabajo les prometiera resolver su caso y que la empresa les prometiera retirar la demanda interpuesta contra ellos, los trabajadores de Foxconn decidieron levantar el plantón que mantenían afuera de la fábrica desde hace más de dos meses. El 29 de diciembre de 2015 la autoridad laboral informó a los trabajadores de Foxconn que no les otorgaría el registro de nuevo sindicato. De acuerdo con la explicación que les dio la autoridad, los trabajadores solicitantes ya fueron despedidos, lo que significa que ya no son parte de la empresa y, por lo tanto, no pueden formar un sindicato.⁴⁶ Así mismo la empresa

⁴³ Véase: Barranco, Omar (2015, Octubre 20), “Despide Foxconn a ingeniero que se puso en huelga de hambre” en *Norte Digital*, disponible en <http://nortedigital.mx/despide-foxconn-a-ingeniero-que-se-puso-en-huelga-de-hambre/> (consultado marzo 2016)

⁴⁴ Una carta administrativa es un documento donde la empresa notifica por escrito al trabajador la sanción que pretende imputarle. La empresa hace firmar a los trabajadores estos documentos para dejar constancia.

⁴⁵ Durante las entrevistas a trabajadores, un miembro de CEREAL tuvo oportunidad de leer dicho comunicado.

⁴⁶ El Diario Mx (2015, Diciembre 29), “Niegan registro de 2 sindicatos de trabajadores”. *El Diario Mx*.

retiro los cargos contra los trabajadores.

Hay otro ejemplo de la complicidad entre el gobierno del Estado de Chihuahua y esta empresa. El Secretario del Trabajo y Previsión Social del Estado y el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje visitaron a los trabajadores para convencerlos de retirar el plantón. Después de varios intentos y de ofrecerles ayuda, los trabajadores aceptaron⁴⁷. Cabe mencionar que son justamente estos funcionarios quienes deberían de proteger a los trabajadores de los abusos de la maquiladora y conceder la toma de nota para la conformación del sindicato que los trabajadores pretenden organizar.

CEREAL contactó a Foxconn a través de EICC. Después de una serie de negociaciones, Foxconn accedió a pronunciarse al respecto. A continuación reproducimos íntegra su respuesta⁴⁸:

“La siguiente es nuestra respuesta a las referencias a Foxconn que hace el reporte de CEREAL titulado “Libertad de asociación: un sueño que puede hacerse realidad en Ciudad Juárez”.

Foxconn está comprometido a mantener un ambiente seguro y positivo, así como a respetar todas las leyes y regulaciones relevantes y a honrar el Código de Conducta de la EICC.

Los lineamientos inherentes en el Código de la EICC están incorporados en los códigos de conducta de todas nuestras operaciones globales. Como lo mostramos enseguida, el informe de CEREAL contiene acusaciones a nuestra compañía que no están sustentadas por los hechos.

- *Nuestra compañía en Ciudad Juárez siempre ha estado comprometida con ser un empleador responsable y un buen ciudadano corporativo y ha cumplido totalmente con todas las leyes y regulaciones mexicanas relevantes desde su establecimiento en 1996.*
- *Como parte de ese compromiso, ofrecemos a nuestros más de 4,000 empleados de Ciudad Juárez sueldos y prestaciones que significativamente superan lo dictado por la ley y que son competitivos en el ámbito de la industria electrónica.*
- *Nuestra compañía da gran prioridad a asegurar el bienestar, salud y seguridad de todos nuestros empleados, y nuestras políticas y prácticas cumplen con todas las leyes y regulaciones en la materia. Como parte de nuestro compromiso de proveer un ambiente de trabajo positivo, los comités de bienestar permiten a los empleados a tomar un papel activo en las recomendaciones que se hacen a la administración sobre varios aspectos de nuestras operaciones.*
- *Manteniendo nuestro compromiso con las leyes laborales mexicanas y el Código de Conducta de la EICC, el derecho de libertad de asociación de los trabajadores está completamente protegido. La compañía siempre ha apoyado el derecho de los trabajadores a expresar sus opiniones y ha establecido canales claros para*

http://diario.mx/Local/2015-12-29_82c5a72a/niegan-registro-de-2-sindicatos-de-trabajadores/ (Consultado el 9 de enero de 2016).

⁴⁷ EDITORA, AR (2015, Noviembre 28), “Acuerdan 103 obreros de Foxconn terminar huelga en Ciudad Juárez” en La Opinión de Chihuahua, disponible en <http://laopcion.com.mx/noticia/115512> (consultado mayo 2016)

⁴⁸ Traducción al español hecha por CEREAL

atender sus preocupaciones como parte de este proceso. Al hacerlo, la compañía asegura que los trabajadores o sus representantes se puedan comunicar libremente con los administradores respecto a las condiciones de trabajo y las prácticas de administración, sin miedo a represalias.

- Continuamente tomamos acciones para asegurar que mantenemos un ambiente de trabajo que cumple con todas las leyes y regulaciones relevantes, incluyendo aquellas que tratan sobre salud y seguridad. Este es un factor clave en el éxito que tenemos en reclutar y mantener a nuestros empleados y en asegurar que mantenemos nuestros estándares altos de producción.*
- Comunicamos claramente a todos nuestros empleados de todos los niveles que no toleramos ninguna forma de discriminación. En relación con esto, tenemos políticas en práctica, así como canales que incluyen una línea directa, para facilitar el reporte de cualquier acusación de discriminación. Todos los reportes son tomados seriamente e investigados. Si se halla que un reporte tiene mérito, se toman acciones inmediatas para resolver el asunto. También tomamos el problema del acoso muy seriamente y llevamos a cabo cursos obligatorios anti-acoso para todos los empleados. En el pasado, desafortunadamente, ha habido quejas relacionadas con acoso sexual, y en los registros se muestra que en cada caso hemos llevado a cabo una investigación exhaustiva. Si el resultado de una investigación confirma la queja de un empleado, tomamos acciones inmediatas que pueden incluir la terminación del contrato del supervisor o empleado que haya violado la ley o nuestro código de conducta. El resultado de cada investigación es comunicado al empleado que haya presentado la queja.*
- Todo tiempo extra de trabajo es voluntario y nuestras políticas y prácticas cumplen con las leyes laborales mexicanas y con el Código de Conducta de la EICC.*
- Como todos nuestros empleados están conscientes, cada año presentamos la lista de días feriados en México y otros días de descanso fijados por nuestra compañía. Nuestra política respecto a los días feriados y vacaciones cumple totalmente con las leyes laborales mexicanas.*
- Es reconocido públicamente que nuestra compañía ha despedido por causa justificada a un número pequeño de empleados quienes violaron los términos de su contrato o que fueron encontrado que violaron las leyes laborales mexicanas o que cometieron graves violaciones a nuestro Código de Conducta.*
- Finalmente, nos gustaría responder a las declaraciones del informe en relación al ex empleado Carlos Serrano. El Sr. Serrano fue despedido porque, al llevar a cabo actividades que perturbaron nuestras operaciones y causaron pérdidas financieras a la compañía, violó los términos de su contrato de trabajo y de nuestro Código de Conducta. El pago que se dio al Sr. Serrano al tiempo de su despido representó sólo su salario, incluyendo el pago de vacaciones acumuladas y otros fondos a los que tenía derecho de acuerdo a los términos de su contrato de trabajo.*

Continuaremos trabajando para asegurar que todas las leyes y regulaciones relevantes y nuestro código de conducta sean comprendidos y respetados por todos los empleados de todos los niveles de nuestra compañía. Hacemos esto como parte de nuestro compromiso con nuestros clientes, trabajadores y

accionistas.”

Antes del cierre de la redacción de este informe, CEREAL visitó Ciudad Juárez. Contrario a la opinión de Foxconn, que ha buscado minimizar el movimiento de los trabajadores desde el inicio de éste, el movimiento ha incrementado su número de afiliados. El movimiento que inició con 120 trabajadores ha crecido hasta llegar a un número suficiente para poder obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Es importante notar que, al referirse a los motivos de despido de Carlos Serrano, Foxconn se refiere a las manifestaciones llevadas a cabo por Carlos y sus compañeros como *“actividades que perturbaron nuestras operaciones y causaron pérdidas financieras a la compañía, violó los términos de su contrato de trabajo y de nuestro Código de Conducta”*. Estas manifestaciones se hicieron bajo lo dictado por la ley y los tratados internacionales a los que México está suscrito.

Carlos Serrano no recibió ningún tipo de compensación, mucho menos lo establecido por la ley. Prueba de esto es que el caso sigue abierto ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Foxconn ha usado la ley de tal forma que pareciera buscar que se alarguen los juicios y los trabajadores desistan de su empeño de exigir justicia. Esto se puede verificar consultando en el expediente que guarda la Junta en sus archivos.

Por otro lado, el clima laboral y las condiciones de trabajo que los empleados describen también siguen quedando muy lejos de la versión oficial de la empresa. Decir que los salarios están por encima de los estándares de la ley y son “competitivos” respecto a los de sus pares, significa en la práctica que tan solo ganan unos pesos más que los demás. Esto no significa que tengan un salario suficiente para proveer a su familia de lo necesario.

Los trabajadores siguen utilizando las herramientas que la ley mexicana les da para conseguir el registro de su sindicato, pese a la negativa de la empresa y el gobierno. Esperamos que Foxconn y sus clientes participen de manera proactiva en el respeto de la Libertad de Asociación de sus trabajadores, y estén dispuestos a establecer un diálogo que derive en una negociación colectiva.

ADC

CommScope tiene dos plantas en ciudad Juárez. Una de ellas es más conocida por su razón social: ADC. Además de estas dos plantas tiene una en la ciudad de Delicias y otra en la Ciudad de México, con una plantilla de 4 mil 200 empleados.⁴⁹

En octubre de 2015, los empleados de ADC decidieron organizarse para exigir mejoras en sus condiciones laborales. Entre las demandas podemos encontrar incremento salarial y el respeto

⁴⁹ Barranco, Carlos Omar (2015, Octubre 01), “Adquiere Commscope de EU naves industriales en Juárez”, *Norte Digital* <http://nortedigital.mx/adquiere-commscope-de-eu-naves-industriales-en-juarez/> (Consultado el 9 de diciembre de 2015)

a la libertad de asociación. Reclaman un salario digno en términos de la constitución, especialmente para las mujeres, quienes conforman la mayoría de las personas que trabajan en ADC.

En esta planta se produce fibra óptica para Telmex, Cisco, Verizon y AT&T.

Los trabajadores se quejan por la irritación en la piel por la fibra óptica y lesiones en los brazos por el trabajo repetitivo. Dicen no contar con el equipo de protección necesario y las adecuaciones ergonómicas suficientes.

Los trabajadores comentan que esta empresa era ejemplo de buenas prácticas hace 15 años, mismas que ha ido perdiendo. Esto lo notan principalmente por el incremento de maltrato verbal por parte de los mandos medios de la empresa.

Como en otros lugares, el sueldo no es suficiente para sostener a una familia por lo que los trabajadores buscan la manera de hacer horas extras para poder incrementar el ingreso. Los trabajadores refieren que tienen que darles mínimo un bolsa de papas o dinero a los supervisores para que se les asigne tiempo extra. Eso es importante para ellos porque esas horas representan, aproximadamente el 30% de su salario. La jornada laboral es de 9.5 horas de lunes a viernes más tiempo extra.

El 16 de septiembre de 2015 iniciaron el proceso de conformación del sindicato presentando su pliego petitorio que incluía: no al cambio indiscriminado de turnos, especialmente porque a las mujeres madres de familia se les complica el cuidado de los hijos. “La empresa se olvida que tenemos familia” dice Saira una trabajadora con dos hijos pequeños.

La otra demanda es el correcto pago del tiempo extra y el trato digno.

La empresa tomó mal la intención de generar un sindicato y les cortó el tiempo extra. Posteriormente los despidió.

En un video en posesión de los trabajadores se puede observar la intimidación a la que se ven sometidos cuando intentan organizarse. Representantes de la empresa tratan de intimidar a los trabajadores diciéndoles que eso que intentan hacer es ilegal y que serán despedidos.

Los trabajadores despedidos decidieron hacer un plantón para exigir la reinstalación de los obreros despedidos y que la empresa reconozca su derecho a la libre asociación. Después de mantenerse en ese plantón por 43 días, el día 4 de diciembre de 2015, los trabajadores acordaron retirarse en atención a la promesa que les hicieran el secretario del trabajo local y el presidente de la junta local de conciliación y arbitraje de Ciudad Juárez, quienes los visitaron en su plantón⁵⁰.

El 16 de diciembre la autoridad laboral otorgó el registro sindical a los trabajadores de ADC-CommScoppe, un hecho inédito en Ciudad Juárez y en México, ya que desde hace más de 30 años que no se expedía un nuevo registro sindical a trabajadores organizados de forma independiente, sólo a los sindicatos oficiales cercanos al gobierno. Ahora hace falta que ADC-CommScope acceda a firmar un contrato colectivo con el sindicato recién formado por los trabajadores, lo que puede significar que el conflicto se alargue por tiempo indefinido.

⁵⁰ Barranco, Carlos Omar (2015, Diciembre 04). “Levantán Huelga”. *El Norte Digital*.
<http://nortedigital.mx/levantan-huelga/>(consultado el 9 de enero de 2016).

Nuevas formas de producir, nuevas formas de enfermarse⁵¹

En los últimos años ha habido cambios profundos en los procesos de producción y trabajo: la desaparición de relaciones contractuales estables, la intensificación del trabajo, transformaciones en la organización laboral, los bajos salarios, los despidos masivos y el incremento desmesurado del sector “informal” y “precario”. Las transformaciones en el terreno de la salud de la población trabajadora se hacen patentes en la información del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en donde principalmente destacan las enfermedades crónico-degenerativas, los trastornos mentales y, especialmente, los accidentes y las violencias.⁵²

Estas nuevas condiciones laborales, que se han intensificado en los últimos días, se conjugan de manera adversa con la falta de prevención efectiva y, en algunos casos, la negligencia. Según los datos de la consultora Tecnología en Seguridad Integral, 90% de las empresas en México elaboran programas de seguridad e higiene hasta que ocurre un accidente laboral o cuando se realiza una inspección de la Secretaría del trabajo y Previsión Social.⁵³ En este capítulo presentamos varios casos en los que la salud de las y los trabajadores se ha visto seriamente comprometida.

OhSung

OhSung es una empresa de capital coreano que se dedica a fabricar controles remotos para LG y Panasonic. En una publicación en el sitio web de la empresa se autodenomina el líder global en controles remotos.⁵⁴ En esta misma publicación estima su producción en 3 millones de controles al mes.

¿Cómo ha logrado OhSung ser una empresa líder mundial en controles remotos?

El caso de Juana es un buen ejemplo de lo que sucede al interior de la fábrica. Ella tiene 54 años y ha trabajado aproximadamente 14 años en esta planta. Su trabajo consiste en ensamblar manualmente las carcasas de los controles. Mediante un solo movimiento, tiene que

⁵¹ Korean Trans National Corporation Watch tiene co-autoría en este capítulo. La mayor parte de la investigación de campo (entrevistas y análisis del material) se realizó de manera conjunta.

⁵² Noriega Elío, Mariano et al. (2009) “Deterioro de las condiciones de trabajo y de salud en México”, Salud de los trabajadores, 17 (1) 61-67 disponible en <http://www.scielo.org.ve/pdf/st/v17n1/art06.pdf> (consultado 15 de octubre 2015)

⁵³ Noticias de Manufactura, “Empresas a prueba de accidentes

Cuatro buenas prácticas para disminuir el riesgo de accidente en un centro laboral”.

(2011, Septiembre 30), sitio web CNN Expansión

<http://www.cnnexpansion.com/manufactura/2011/09/30/conocer-la-normatividad-1> (consultado 12 de diciembre de 2015)

⁵⁴ Osung Electronics LTD, “The Global Leder in Remote Control” (2015), publicado en el sitio web de Osung Electronics, http://www.ohsungec.com/ose_eng/sub06/OHSUNG_HomeNet.pdf (consultado 2 de diciembre de 2015)

hacer presión con la mano para cerrar las *grap*as que aseguran que los componentes de la carcasa no se separen. Después de 14 años de desarrollar este trabajo repetitivo, Juana ha desarrollado artritis reumatoide.

“Mire cómo tengo la mano –dice Juana- ya no la puedo abrir, me duele y los tendones ya no responden.”

Aun así, Juana sigue trabajando como operadora y se le exige que siga produciendo, en promedio, 700 controles diarios. *“Yo he pedido que pongan a alguien que me ayude, pero no han querido”*, dice Juana.

Aunado a esto, la empresa le niega los permisos para asistir al IMSS e incluso recibe amenazas por parte de personal de Recursos Humanos.

“Me dicen que si pido permiso me van a castigar, mandándome a descansar. A veces no aguanto el dolor y aun así no me dejan salir, me dicen que si salgo me van a despedir. Tengo mucho miedo de perder mi trabajo. ¡Imagínese, con esta edad, ¿dónde me van a contratar?!”

Para Juana, como para sus compañeras, es muy difícil costear servicios de salud particulares, pues tan sólo ganan 97 pesos diarios (entre 5 y 6 dólares⁵⁵), que tienen que administrar escrupulosamente para cubrir las necesidades esenciales y poder seguir trabajando. En este caso sería recomendable que LG procediera con debida diligencia e identificara las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que pueda verse implicada como resultado de tanto sus propias actividades como de sus relaciones comerciales e hiciera extensivo a sus proveedores lo que dice asegurar para sus empleados:

“LG se esfuerza por respetar la dignidad humana de sus empleados y proporciona un trato justo en función de sus capacidades y desempeño”.

La industria en general, y mayormente las marcas más grandes, deberían asegurarse que sus productos no sólo generen satisfacción del cliente y les reporten altas ganancias, sino también deberían buscar que su producción tenga un impacto positivo en la vida de las comunidades donde se asientan. El Código de Conducta de la EICC establece que se trata de una iniciativa que implica a toda la cadena de suministro. A su vez, los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas (No. 19) indican que “si la empresa tiene influencia [*leverage*] para prevenir o mitigar las consecuencias negativas, debe ejercerla. Y si carece de influencia sobre la entidad en cuestión, puede encontrar la forma de potenciarla. Puede incrementar su influencia, por ejemplo, ofreciéndole fomento de capacidad u otros incentivos, o colaborando con otros actores”⁵⁶.

⁵⁵El equivalente al pago de una hora de salario mínimo estadounidense en el año 2000.

⁵⁶ Véase el informe *Should I stay or should I go? Exploring the role of disengagement in human rights due diligence*, publicado por SOMO en abril de 2016 y disponible en línea: http://www.somo.nl/publications-nl/Publication_4293 (autores: J. Wilde Ramsing, M. van Huijstee, L.C de Leeuw).

Enviamos el caso a la empresa. A continuación reproducimos su respuesta:

Oh SungElectronics está haciendo una serie de actividades relacionadas a mejorar las condiciones de trabajo de todos y cada uno de nuestros empleados, las cuales enumeramos a continuación:

1) Estamos tratando de disminuir la mayor parte de las actividades que impliquen un esfuerzo humano, vamos a implementar el uso de máquinas especializadas en estos procesos como (ej. Levantamiento de cajas...ensamble de componentes, etc.)

> Vamos a rotar a empleados que realicen trabajos repetitivos para evitar que se lastimen o generen una enfermedad de trabajo por estar realizando continuamente una misma actividad.

2) Contratamos servicios médicos a través de un Doctor Certificado en medicina del trabajo para que acuda 3 veces por semana y examine a cada uno de los trabajadores y les realice exámenes generales continuos.

> Vamos a convocar a nuestros empleados para que se acerquen a la enfermería para que nos digan cuáles son sus síntomas o malestares y así tener una retroalimentación por parte de ellos y del doctor.

3) Estamos implementando capacitación e inducción continua a nuestros empleados de nuevo ingreso así como los empleados actuales sobre la salud y los riesgos de trabajo.

> Vamos a implementar reglas para que los empleados que soliciten vacaciones a sus jefes directos y estos por algún motivo les niegue el derecho a tomarse los días, acudan directamente al departamento de Recursos Humanos para que este les resuelva su petición.

4) Implementamos un buzón de sugerencias para que los trabajadores anoten sus comentarios para la mejora continua tanto de las actividades de trabajo así como de la Salud en el trabajo.

> A su vez estamos trabajando en efficientar y acelerar las respuestas a estas sugerencias propuestas por nuestros empleados. Si tiene alguna duda respecto de estas propuestas esperamos sus comentarios y con gusto los revisamos.

Por otra parte queremos hacer de su conocimiento que hubo un malentendido respecto de los puntos que menciona en su reporte a continuación los explicamos:

1) Juana (54 años) ella trabaja ensamblando controles remotos con las manos. Esta actividad únicamente la realizan los hombres no las mujeres.

A principios de 2014 esta actividad la automatizamos por completo para evitar los riesgos de trabajo de nuestros empleados, a lo cual hoy en día es por medio de máquinas. □ Ratificamos que este proceso únicamente lo realizaban hombres no mujeres.

2) En su reporte dice que Juana gana 97.00 pesos diarios, pero realmente ella

percibe 162.00 pesos incluyendo sus demás prestaciones y beneficios. Aun así, si Juana decía que ganaba 97.00 pesos como cerradora, a todos los cerradores se les otorga un bono de 40.00 pesos más a su salario diario dando un total de 200.00 pesos. Aun así el salario es mayor que el mínimo general, de hecho en Mexicali el salario de 97.00 pesos es un salario medio promedio de la población obrera en general. □ Lo que decía de 97.00 pesos realmente no sabemos a qué año se refiere ya que es más del mínimo general inclusive de años anteriores, por lo que no hay manera de comprobar su veracidad.

Por su parte LG también escribió a CEREAL a continuación la reproducimos íntegramente:

“Además de la respuesta que ha dado OhSung al reporte de CEREAL, agrego los esfuerzos de LG sobre el programa de manejo de riesgos de la responsabilidad social empresarial de los proveedores.

Consideramos que la responsabilidad social empresarial en la cadena de proveedores es lo más importante, porque no está bajo nuestro control directo.

Básicamente solicitamos a nuestros proveedores de primer nivel que cumplan con los requisitos de la responsabilidad social empresarial descritos en nuestro código de conducta de proveedores (http://www.lg.com/global/pdf/business-partner/2016%20LGE%20Supplier%20CoC_Eng.pdf).

En el caso de México, nuestra oficina de recursos humanos subsidiaria ubicada en Mexicali redactó una versión en español del código de conducta de proveedores y lo distribuyó entre los principales proveedores el año pasado.

Además, este año está planeado realizar auditorías sobre responsabilidad social empresarial por auditores internacionales a los principales proveedores ubicados en Mexicali.

Un Departamento de Adquisiciones de las Oficinas Centrales opera un programa de manejo de riesgos de RSC de manera anual (el equipo de RSC también apoya este programa y el equipo de RSC de las Oficinas Centrales tiene un programa de RSC por separado para proveedores subcontratados). El programa consiste en auto-evaluaciones para proveedores principales y auditorías en el lugar y programa de consultoría para proveedores de alto riesgo. De ser necesario, realizamos programas de inspecciones para proveedores en países como China, que tiene problemas de RSC. También tenemos un aspecto de RSE en el procedimiento de evaluación de proveedores.

Los detalles del programa pueden ser consultados en la siguiente página:

<http://www.lg.com/global/sustainability/business-partner/csr-in-supply-chain>

Actualizaremos este programa y publicaremos nuestro nuevo reporte de sustentabilidad en junio de este año, el cual muestra nuestro progreso.”

Transporte de personal: Lipu, Scott, Paisano

En la búsqueda de que los costos de operación y producción sean lo más bajos posibles, para ser “más competitivos”, algunas veces se pone poca atención en aspectos de la más alta importancia que pueden poner en riesgo a los trabajadores. Uno de estos casos tiene que ver con las empresas de transporte de personal. En el informe anterior documentamos las condiciones laborales en las que los empleados de Scott y Lipu trabajan y las consecuencias que eso ocasiona⁵⁷.

Como parte del seguimiento que Lipu y Scott dieron a los casos del informe, se comprometieron a incrementar el número de unidades, contratar más personal para cubrir los descansos y, en general, a mejorar la capacitación de los choferes y el estado de las unidades. En entrevistas con representantes, la empresa aseguró a CEREAL que está mejorando y renovando las unidades por otras más modernas, contratando más personal y buscando brindar un mejor servicio para sus clientes.

Según el testimonio de los trabajadores entrevistados por CEREAL, en lo relativo al descanso el plan no se cumple al 100%. Según el plan, los choferes deberían descansar un día por semana, pero en la práctica, según los testimonios de los trabajadores, descansan, en promedio, una vez cada 15 días. Esto sucede especialmente en la rutas más largas, como la que va a Ocotlán y El Salto. Los usuarios refieren que constantemente ven a los conductores durmiendo en las unidades.

El plan presentado por Lipu y Scott el año pasado contempla incremento de unidades, ya que los usuarios de los transportes hacían los recorridos de pie, poniendo en riesgo su seguridad. A pesar de que se han sumado unas unidades, siguen siendo insuficientes y los trabajadores continúan viajando de pie en algunos casos.

Como parte de otro plan de capacitación durante el mes de octubre de 2015, en el que CEREAL cooperó con estas empresas, pudimos detectar algunos errores en la capacitación que se les da a los trabajadores.

Durante un ejercicio hablábamos sobre el derecho del trabajador a laborar en instalaciones seguras. Uno de los participantes preguntó: “*si el camión no tiene o se quedó sin frenos, ¿me puedo negar a conducirlo?*”. La respuesta del representante de CEREAL fue obvia: “*no se debe operar un camión sin frenos*”. Sin embargo, la persona encargada de la capacitación de los nuevos chóferes respondió tajante lo contrario. Aseguró que lo más importante es brindar el servicio, incluso si la unidad no tiene frenos, que deberían frenar con motor y no suspender el servicio.

⁵⁷ Centro de Reflexión y Acción Laboral, *El precio de la Flexibilidad: Experiencias de trabajadores en la industria electrónica en México. Sexto informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica en México*. México, GoodElectronics, 2015, pp. 19-23

Como éste, hay otros ejemplos que dan cuenta de la manera como la empresa de transporte concibe el servicio que dan. Se prioriza la utilidad sobre la seguridad de los usuarios y conductores. Al respecto el representante de Lipu con el que CEREAL habló, dijo que buscarían la manera de corregir esto, sin que al momento sepamos cuál es el plan que se tiene planeado. Este año hemos documentado diversos casos sobre este tema.

En Marzo de 2014, a un autobús de la empresa transporte Paisano, que transporta a los trabajadores de Samsung, se le reventó una llanta durante su trayecto y se impactó con un camión revolvedor de cemento⁵⁸. En esta ocasión una persona murió en el momento del choque y 25 personas más resultaron heridas.

Según los peritajes de la autoridad, se debió a que las llantas de camión estaban en mal estado y no soportaron el peso del autobús⁵⁹.

Los testimonios de los trabajadores coinciden en que los camiones siempre van con sobrecupo, María nos comenta: *“va mucha gente parada. No les importa que haga mucho calor a veces, lo llenan hasta que no se puede más”*

Pedro, trabajador de Samsung, nos cuenta su experiencia:

“Yo trabajo en el turno de la noche e iba en ese camión al trabajo. De la nada comencé a escuchar gritos, porque decían que se había reventado una llanta, en eso chocamos contra el camellón y después con la revolvedora de cemento que estaba esperando dar vuelta en el retorno. Me quede inconsciente y cuando desperté estaban bajando a los heridos y los que podían caminar los mandaron en un camión de la misma ruta. Cuando fuimos al seguro alguien, no sé si de la empresa o de la empresa de camiones, le dijo al Seguro que veníamos de Rosarito y que no era un accidente laboral y no nos quisieron pagar completa nuestra incapacidad por riesgo de trabajo”.

En estos casos, cuando los trabajadores sufren accidentes en el trayecto a o desde su trabajo, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 474, lo considera riesgo de trabajo.

Según el testimonio de los trabajadores, recibieron atención médica y a muchos de ellos los enviaron a trabajar el mismo día de accidente. En el caso de Pedro sufrió una lesión en el cuello que aún le causa molestias.

Irene, quien también estaba en el autobús el día del choque, relata que no es la primera vez

⁵⁸ Santillán Roberto (2015, Marzo 10), “Una llanta recubierta, causa del accidente en el bulevar 2000” en *Diario de Tijuana*. <http://www.diariotijuana.info/una-llanta-recubierta-causa-del-accidente-en-el-bulevar2000/> Cabe destacar que no es la primera vez que fallece una persona en un accidente de este tipo ya que en 11 de mayo de 2011 chocó un camión del transporte paisano donde lamentablemente falleció una persona, dicho transporte trasladaba a pasajeros de la empresa SANMEX (Samsung de México). Betanzos, Said (2011, May 11) “Trágico accidente, 1 muerto y 14 heridos,” *El Mexicano* <http://www.el-mexicano.com.mx/informacion/noticias/1/22/policiaca/2011/05/11/472414/tragico-accidente-1-muerto-y-14-heridos> (consultado en Julio 6 de 2016)

⁵⁹ Op. Cit.

que ese chofer conducía sin precaución y en ocasiones a exceso de velocidad.

“Ya lo habíamos reportado- dice Irene- pero nadie hizo nada. Ese día por ir rápido, cuando se le reventó la llanta, no pudo maniobrar”

En Junio de 2015, Paisano tuvo otro accidente trasportando personal de otra empresa. En esa ocasión murió una persona. Cuando esto ocurrió, el alcalde de Tijuana dijo que incrementarían las revisiones en sus unidades.⁶⁰

Sin embargo, durante el mes de septiembre de 2015, el equipo de CEREAL visitó Tijuana y entrevistó a trabajadores de Samsung que utilizan el servicio de transporte; comentaron que no han notado ningún cambio respecto a marzo del mismo año. Coinciden en señalar que las unidades operan con sobrecupo.

Manuel, un chofer de la empresa, comenta:

“Nos pagan 20 pesos por viaje. Si la gasolina rinde menos por cualquier cosa, nos la descuentan a nosotros. Nos piden que estemos disponibles las 24 horas, y pues, como no tenemos sueldo y todo es por viaje, andamos muy ansiosos de no poder completar para la comida”.

El caso de Ciudad Juárez no es muy diferente. En noviembre de 2015 un camión que brinda el servicio de transporte de personal a Foxconn cayó por una pendiente de ocho metros con 20 trabajadores. Dos personas murieron en este incidente⁶¹.

Además de esto, con frecuencia los camiones con los que brindan el servicio no están conforme al reglamento de Tránsito, que prohíbe que los camiones con más de 10 años de antigüedad se utilicen para estos fines. Aunque la empresa dice que los camiones que utiliza son modelo 2000, los testimonios de los chóferes entrevistados por CEREAL contradicen esta versión: “son puros *yonkis*; tienen muchos problemas. Es común que se paren y estén fallando”.

La empresa, por su parte, dice que el accidente fue provocado por la falta de luz y de señalización de la calle por donde transitaban.

Sobre el caso, en su respuesta extensa Samsung dice al respecto del accidente:

“En primer lugar, Samsung Mexicana ofrece nuestras más sinceras condolencias a las familias de nuestros dos empleados que fallecieron en el accidente de marzo de 2015 (la tercera persona que falleció era empleado de la compañía de transporte,

⁶⁰ Agencia fronteriza de noticias (2015, Junio 29), “Transportes “Paisanos” pagará daños por accidente”, publicado en el sitio web de la agencia fronteriza de noticias.

http://www.afntijuana.info/informacion_general/42799_transportes_paisanos_pagara_danos_por_accidente (consultado 10 de diciembre de 2015)

⁶¹ Valenzuela Aarón (2015, Noviembre 03), “Imprudencia del chofer causó accidente; está detenido” en [larednoticias.com](http://larednoticias.com.mx/noticias.cfm?n=166748) disponible en <http://larednoticias.com.mx/noticias.cfm?n=166748> (consultado enero 2016)

Paisano, y no nuestro).

Para corregir sus números, dos de nuestros valiosos empleados de Samsung Mexicana fallecieron ese día y otros 25 de nuestros empleados salieron lesionados en ese accidente. Esos 25 empleados recibieron la debida atención médica, así como el pago de incapacidad, de acuerdo con las regulaciones del IMSS. Las autoridades correspondientes determinaron que la causa del accidente fue culpa del conductor. (...)

Estamos en el proceso de sustituir la empresa que nos provee el servicio de transporte de personal, incluso estamos buscando empresas con mejores calificaciones, aunque estén ubicadas fuera del estado de Baja California. La razón de ello es que, desde el último accidente, hemos tenido dificultades para encontrar una empresa mejor calificada y que ofrezca mayor seguridad en Baja California.

Samsung Mexicana ha cubierto los gastos funerales y ha realizado todas las indemnizaciones de ley a las familias de los dos empleados fallecidos. Asimismo, la compañía se ha asegurado que la compañía aseguradora de Paisano haya pagado el monto indicado en la póliza de seguro a cada una de las familias, en cumplimiento con las leyes mexicana en lo que respecta al caso de muerte en un accidente.”

Adicionalmente desglosa las medidas operativas que llevan a cabo para hacer la revisión de las unidades de transporte y la frecuencia con que realizan auditorías.

Antes del cierre de este informe, CEREAL visitó Tijuana para platicar con los trabajadores. Reconocen que han cambiado unidades, pero que la mejora no es significativa.

Cuando corroboramos la información, encontramos 5 casos de trabajadores que sufrieron el accidente. Todos ellos dicen no haber recibido su compensación al 100%, de estos 2 más señalaron que fueron a trabajar ese mismo día después del accidente. Todos dicen sentir molestias derivadas del accidente como dolores musculares, óseos y articulares.

Por otro lado, la nueva empresa llamada SETTEPI, en opinión de los trabajadores, no representa una mejora sustancial, pues los chóferes tienen prácticas similares a las de Paisano y las unidades presentan desgaste. Recordemos que uno de los testigos presenciales del hecho refiere que el accidente fue ocasionado por la pinchadura de un neumático.

Las fotos que acompañan esta página son de una de las unidades de la nueva empresa.



Imagen 1Fuente CEREAL



Imagen 2Fuente CEREAL

La discriminación no es un valor.

Las agencias de subcontratación también han adoptado un discurso de respeto a los Derechos Humanos y la responsabilidad social empresarial. Es común que en sus sitios web y otros medios de difusión de sus ofertas de empleo se promocionen como empresas socialmente responsables. Prueba de ello son las diversas inserciones que hacen para mostrar sus certificaciones y logros.



Imagen 3 Fuente <http://www.azanza.com/http://www.damsa.com.mx/>

Según el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), que otorga la distinción de Empresa Socialmente responsable, la responsabilidad social empresarial debe estar basada en “estándares que respeten los derechos humanos, la ética empresarial y un trato justo a sus

trabajadores.”⁶²

Es común caminar por las calles o abrir el periódico y leer los requisitos que se piden para la contratación de personal en la industria electrónica.

“Operadores: mujeres de 18 a 35 años sin experiencia, contratación inmediata”

“Técnico de diagnóstico: hombres de 23 a 40 experiencia mínima de 4 años”⁶³

En 2014 la Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró que estos anuncios de trabajos son inconstitucionales y violentan el artículo primero de la constitución:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse (...) Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Algunas de las razones que expuso la Suprema Corte son las siguientes:

“El derecho a la no discriminación debe ser respetado tanto por las autoridades como por los particulares. Por ende, a pesar de la libertad de la que goza el empleador para contratar, éste debe abstenerse de discriminar al seleccionar al personal, distribuir el tiempo de trabajo, e instaurar normas de conducta y disciplina en el lugar de trabajo.”

“No es posible generalizar que debido a cierta edad las personas gocen de determinadas habilidades físicas y mentales, al tratarse de un factor altamente individualizado. Por tanto, la edad avanzada no supone necesariamente una menor productividad laboral, pues ello corresponde a un estereotipo social.”⁶⁴

La discriminación es un delito en México, además de una violación grave a los Derechos Humanos.

Josefa trabajó por 16 años en una empresa de la industria electrónica, pero fue

⁶²Centro Mexicano para la Filantropía, “Curso de Responsabilidad Social Empresarial y PyMEs”, sin fecha, publicado en el sitio web Cemefi,

<http://www.cemefi.org/servicios/noticias/rse/1852-curso-de-responsabilidad-social-empresarial-y-pymes.html> (consultado 9 de diciembre 2015)

⁶³ Frases tomadas de descripciones de puestos publicadas en carteles por las agencias Damsa y Azanza en sus oficinas.

⁶⁴Suprema Corte de justicia de la Nación, “Discriminación por razón de edad en el ámbito laboral”, (2014), publicado en el sitio web de la Suprema Corte, http://www2.scjn.gob.mx/red/coordinacion/COMUNICADO_202_2014_NOV_DISCRIMINACION%20POR%20RAZON%20DE%20EDAD%20EN%20EL%20AMBITO%20LABORAL.pdf (consultado 3 de noviembre de 2015)

despedida. Actualmente tiene 53 años. En el momento del despido su situación económica la obligó a buscar un trabajo rápidamente, pues de lo contrario tendría que comenzar a pedir préstamos o vender parte de las pertenencias que después de años de trabajo había podido obtener.

Josefa tardó un año en conseguir un trabajo. Aunque mostraba las certificaciones que tenía y los años de experiencia dentro de la industria electrónica, no fue suficiente para conseguir una vacante rápidamente.

En una ocasión fue a aplicar para una vacante en Damsa, pero le negaron el empleo porque excedía el límite de edad requerido: *“fui a pedir el trabajo, pero me dijeron que no porque excedía el límite de edad. Pedí trabajo de operador de ensamble, eso lo puedo hacer fácilmente. Soy de las pocas de mi edad que no tiene problemas en las manos, pero no importó”*.

Los meses fueron pasando y tuvo que comenzar a pedir prestado a familiares y amigos.

“salía todos los días a buscar trabajo con mis solicitudes en la mano, trataba de mantener una buena actitud, pero a veces no podía. Quieren que nos jubilemos más viejos, pero no nos dan trabajo para poder hacerlo” En otra ocasión vio un trabajo en Azanza, pero ahí también le dijeron que ya era muy grande. *“Ya no podía más ¿Cómo crees que me siento? Después de tantos años me hacen sentir como si no pudiera hacer nada, como si no pudiera aportar nada a la empresa”*.

Josefa comenzó a aplicar para vacantes de diversas industrias, pues comenzó a perder la esperanza de encontrar un trabajo dentro de la industria en la que había laborado por tanto tiempo.

Llegó el punto en que se limitaba a hacer una sola comida al día, pues no tenía suficiente dinero. *“Tenía que comer una vez al día, porque además tenía que pagar camiones y sacar copias o comprar solicitudes de empleo”*.

Según los datos de Asociación por la no discriminación laboral por la edad o género A.C.⁶⁵, en México, los límites más frecuentes que observa la mayoría de las empresas para poder dar empleo son la edad y el género, provocando que miles de profesionistas, técnicos y obreros – mujeres y hombres– estén desempleados actualmente. Cada vez es menor la edad máxima para poder conseguir empleo en México. La edad máxima que establece un buen número de empresas oscila entre los 25 y los 35 años de edad.

Por otra parte, la mayoría de las vacantes ofrecidas establece la distinción entre hombres y mujeres para poder obtener un empleo. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación coincide con este enfoque.⁶⁶ Paradójicamente, las reformas en los sistemas de pensiones han

⁶⁵Asociación por la no discriminación laboral por la edad o género AC, “boletín semanal”, (2009) publicado en el sitio web de la asociación por la no discriminación.

<http://ciudadanosenred.com.mx/asociacion-por-la-no-discriminacion-laboral-por-la-edad-o-genero-ac/> (consultado 4 de octubre 2015)

⁶⁶Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación, “Discriminación laboral por edad inicia a los 35 -

fijado edades cada vez más avanzadas para poder tener acceso al retiro.

En este caso también existe una fuerte tensión entre el discurso del respeto a los derechos humanos y la práctica de estas empresas y sus socios de negocio. Si bien un amplio porcentaje de empleados de la industria electrónica tiene muchos años laborando, las posibilidades de conseguir un empleo a medida de que tienes mayor edad van disminuyendo drásticamente.

Hacemos un llamado a las agencias de subcontratación y las empresas que las contratan para armonizar sus prácticas de reclutamiento con la constitución y los tratados internacionales que protegen a los trabajadores de la discriminación laboral, en congruencia con sus códigos de conducta y lineamientos éticos.

Josefa pudo conseguir un trabajo en una empresa farmacéutica; ninguna empresa de la industria electrónica la quiso contratar.

40 años", (2014), sitio web Conapred,

http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4600&id_opcion=446&op=447, (consultado 19 diciembre 2015)

Anexo 1: La industria electrónica de México en 2015

2015 fue un año de crecimiento económico para la industria electrónica de México, pero, al mismo tiempo, de deterioro de las condiciones laborales de sus trabajadores. La nueva ley del trabajo (aprobada hace dos años), una menor carga tributaria y la devaluación del peso frente al dólar, fueron los principales factores que detonaron mayores inversiones en el sector y la apertura de nuevos proyectos.

A finales del 2015 la industria electrónica instalada en territorio mexicano se componía de más 800 empresas y empleaba a cerca de 600,000 trabajadores. Casi la totalidad de esas empresas eran de origen extranjero (80% estadounidenses) y poco más del 90% de la producción de ese sector se exportaba hacia los Estados Unidos.

Televisores de alta definición, teléfonos celulares, receptores de cable, discos dvd y Blu-ray, paneles automotrices, electrodomésticos y computadoras componían los principales productos de esta industria que en 2015 superó los 75,000 millones de dólares en exportaciones. En todo el país, sólo la industria automotriz, que también está dominada por firmas extranjeras, competía con la industria electrónica por el primer lugar en inversiones, producción, empleo y exportaciones. Desde el inicio del año, empresas como HP, Sanmina, Flextronics, Jabil, Foxconn, Samsung y LG comenzaron con la construcción de nuevas fábricas o la apertura de nuevos proyectos⁶⁷, y firmas como Oracle y Gigamon anunciaron su llegada al país con importantes inversiones que permitirían la creación de nuevos empleos. De forma emblemática, IBM celebró el 40 aniversario de la apertura de su fábrica en Guadalajara⁶⁸.

El otro lado de la moneda fueron las condiciones de los trabajadores. El salario nominal promedio de los trabajadores, que de por sí ya era bastante pequeño, se redujo en un 5%, y la permanencia promedio de un trabajador en un mismo empleo llegó a ser de tan sólo 6 meses⁶⁹.

Una industria que crece

La reforma de la ley laboral de México, concretada en diciembre de 2013, permitió a los patrones contratar y despedir a sus trabajadores con menores trámites y casi nulas responsabilidades, lo que incentivó las crecientes inversiones de múltiples empresas. Además, el fortalecimiento de una serie de programas gubernamentales para liberar de impuestos a las importaciones y exportaciones temporales⁷⁰ (un beneficio muy grande para las empresas de la

⁶⁷Sin Autor. "México: Electrónica lidera las exportaciones". Periódico El Informador. 13 de julio de 2015.

⁶⁸Sin autor. "IBM celebra 40 años en Guadalajara". Periódico El Informador. 7 de octubre de 2015.

⁶⁹Datos directos obtenidos por el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) con base en las asesorías legales que otorga a los trabajadores.

⁷⁰ El Decreto para el Fomento de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (Decreto IMMEX), emitido en 2006, establece la posibilidad de importar temporalmente libre de impuestos a la importación y del IVA, los bienes necesarios para ser utilizados en un proceso industrial o de servicio destinado a la elaboración, transformación o reparación de mercancías de procedencia extranjera importadas temporalmente para su exportación o a la prestación de servicios de exportación. Este instrumento integra los programas para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación

industria electrónica que sólo maquilan los productos para venderlos en el exterior) y la devaluación del peso frente al dólar estadounidense, que llegó a colocarse a 18 pesos por 1 dólar, atrajeron más inversiones de empresas tecnológicas al país e incrementaron la relevancia de México dentro de la producción de electrónicos a nivel mundial. Conforme ha crecido el consumo de dispositivos tecnológicos en el mundo, como pantallas, teléfonos celulares y computadoras, las empresas manufactureras buscan expandir su presencia en los territorios donde ya están o llegar a nuevos mercados, lo cual ha beneficiado a México. La transformación de México en ese sentido ha sido clara, pues, como lo muestra la gráfica 2, las exportaciones manufactureras han superado por mucho a las petroleras, particularmente desde 1994, cuando entró en vigor el TLC entre México, Estados Unidos y Canadá.

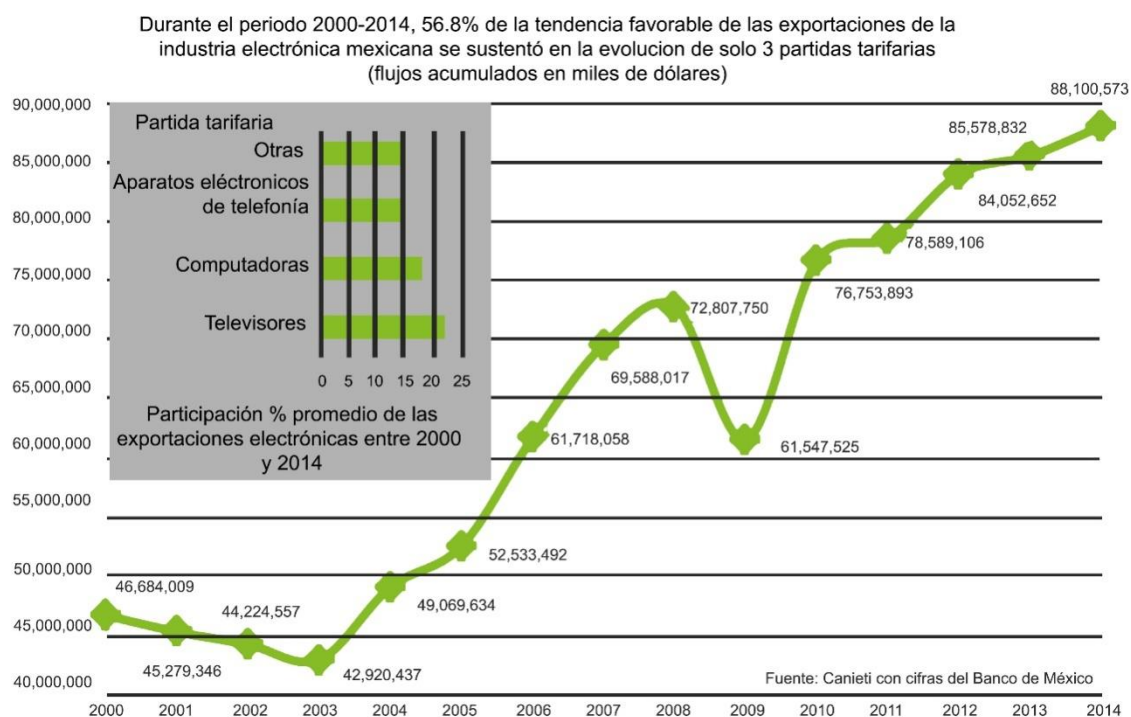


Gráfico 2 Fuente Canieti. “Cifras y estadísticas 2015”. Presentación de diapositivas.

<http://www.canieti.org/Industria/estudiosyestadisticas.aspx>

(Maquila) y el que Establece Programas de Importación Temporal para Producir Artículos de Exportación (PITEX), cuyas empresas representan en su conjunto el 85% de las exportaciones manufactureras de México. Fuente: Secretaría de economía. 2016. <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/industria-y-comercio/instrumentos-de-comercio-exterior/immex> Consultado el 14 de junio de 2016.

Transformación estructural de la economía mexicana

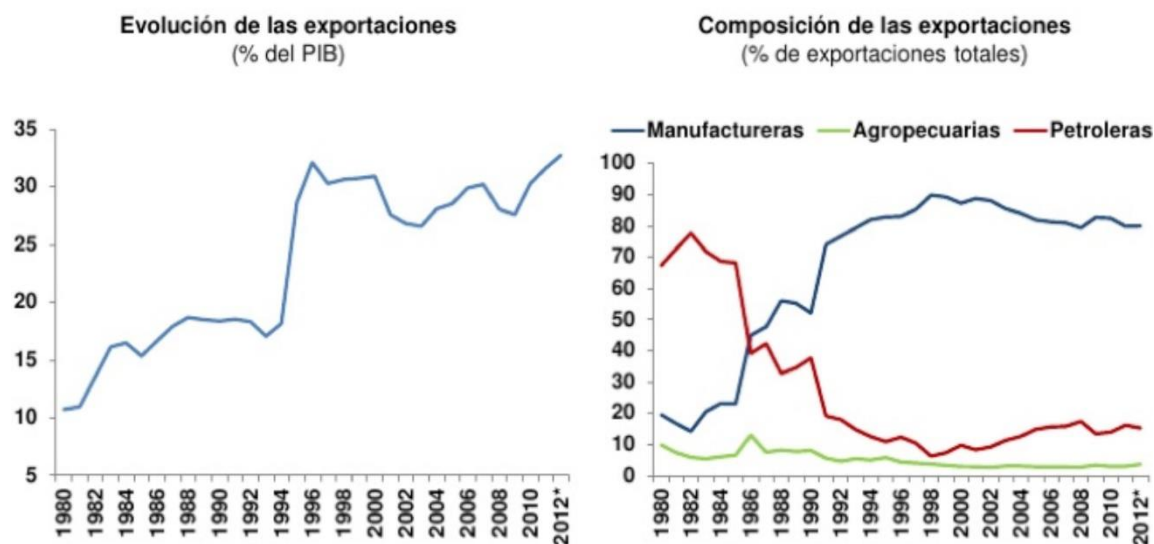


Gráfico 3 Fuente Milo, Caraza Alexis. "Política económica en México: avances y retos".

<http://es.slideshare.net/Investigaciontelecom/120712-politica-economica-en-mxico-amc-teleconomics>

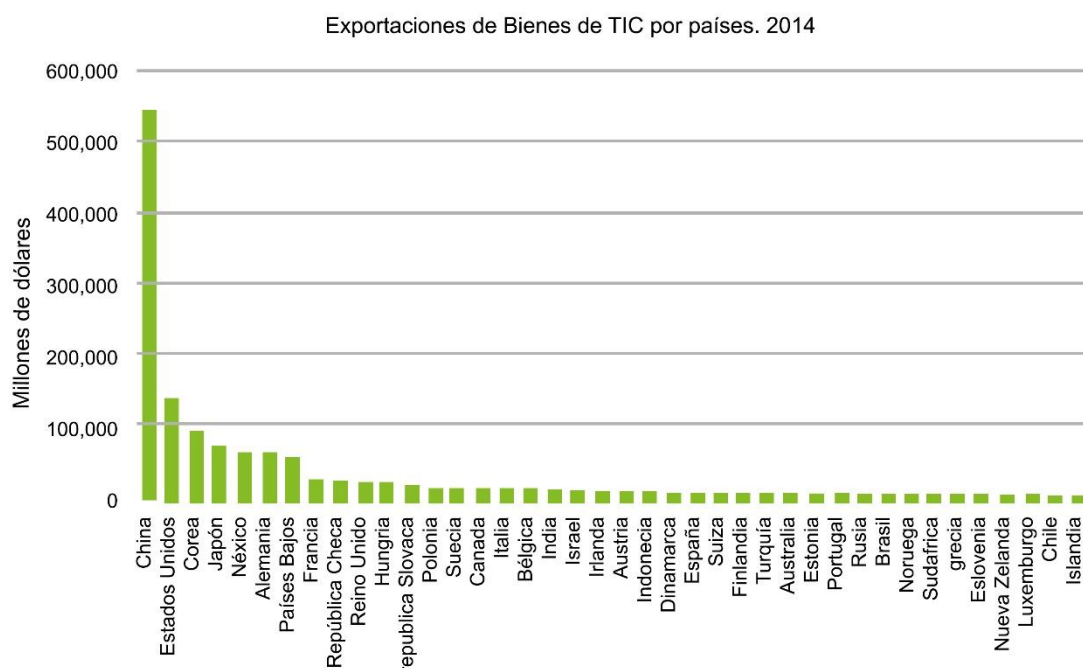


Gráfico 4 Fuente Canieti. "Cifras y estadísticas 2015". Presentación de

diapositivas. <http://www.canieti.org/Industria/estudiosyestadisticas.aspx>

De las casi 800 empresas del sector que se han instalado en el país destacan 10 compañías que, por sus inversiones y número de fábricas, lideran la producción de dispositivos electrónicos. Estas firmas son Foxconn, LG, Samsung, BlackBerry, Flextronics, Intel, HP, Panasonic, Ericsson y Motorola.

Una de las inversiones más recientes es la de Flextronics, por 20 millones de dólares, en el estado de Jalisco. Esta firma tiene más de 17 años en el país y cuenta con instalaciones en Guadalajara, Ciudad Juárez, Chihuahua, Tijuana, Aguascalientes y Coahuila. Flextronics es responsable de la mitad de la producción de BlackBerry en México. Blackberry trasladó en 2014 la mayor parte de su producción a Ciudad Juárez, Chihuahua, como parte de su plan para reposicionarse en el país ⁷¹.

Samsung Electronics, por su parte, anunció en octubre de 2014 una inversión de 100 millones de dólares con el fin de robustecer su operación en Tijuana, Baja California, en los próximos cinco años. En Tijuana, la empresa fabrica sus Smart TVs y pantallas LCD ⁷².

De acuerdo con datos de la institución gubernamental Proméxico, se prevé que el valor de la producción de electrónicos crezca 35 por ciento hacia el 2020, para llegar a 87 mil 608 millones de dólares frente a los 64 mil 764 millones con los que se estima cerró el 2014 ⁷³.

La taiwanesa Foxconn, líder mundial en la producción de electrónicos, junto con LG, son de las empresas que más han invertido en el país. La primera ha destinado más de 230 millones de dólares a la ampliación de sus instalaciones a lo largo de la frontera mexicana, mientras que LG acumula inversiones por más de 360 millones de dólares en los últimos cuatro años ⁷⁴.

Intel por su parte inauguró un centro de desarrollo en Guadalajara, Jalisco, mediante una inversión cercana a 173 millones de dólares. Otras firmas como Panasonic, Motorola, Hewlett-Packard, Jabil y Ericsson también han apostado por ampliar sus operaciones mediante inversiones en sus plantas de producción del país ⁷⁵.

Estos grupos se concentran en su mayoría en el Norte de México. Los estados con mayor producción en la industria son: Baja California, Chihuahua, Jalisco, Nuevo León, Aguascalientes, Sonora, Tamaulipas, Coahuila, Estado de México, Querétaro, Durango y Yucatán, en ese orden. En estas entidades las firmas cuentan con 679 instalaciones que dieron empleo en 2013 a 458 mil 563 personas. ⁷⁶.

⁷¹El Financiero redacción. "10 gigantes que impulsan la industria de electrónicos en México" Periódico El Financiero. 8 de enero de 2015.

⁷²El Financiero redacción. "10 gigantes que impulsan la industria de electrónicos en México" Periódico El Financiero. 8 de enero de 2015.

⁷³Zavala Aznar, Georgina. "Industria Electrónica" Proméxico, 2014.
http://mim.promexico.gob.mx/work/sites/mim/resources/LocalContent/290/2/141216_DS_Electronico_ES.pdf

⁷⁴El Financiero redacción. "10 gigantes que impulsan la industria de electrónicos en México" Periódico El Financiero. 8 de enero de 2015.

⁷⁵El Informador redacción. "México: Electrónica lidera las exportaciones". Periódico El Informador. 13 de julio de 2015.

⁷⁶El Financiero redacción. "10 gigantes que impulsan la industria de electrónicos en México" Periódico El Financiero. 8 de enero de 2015.

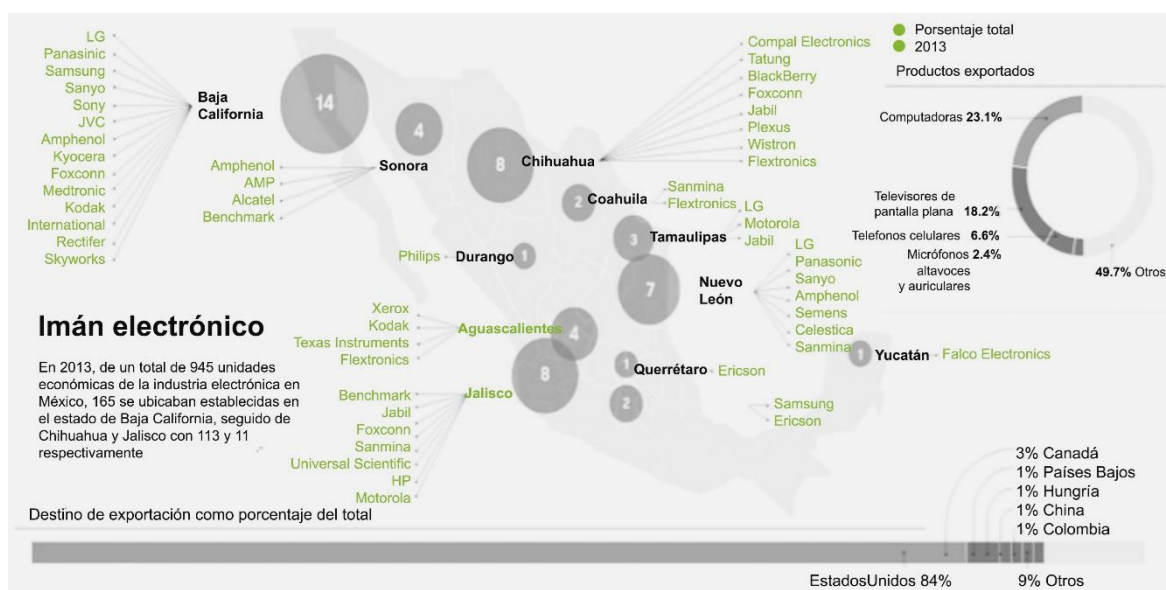


Gráfico 6 El Informador. “10 gigantes que impulsan la industria de electrónicos en México” Periódico El Financiero. 8 de enero de 2015.

¿Cómo viven los trabajadores de la industria electrónica de México?

A pesar del crecimiento de la industria electrónica, las condiciones laborales de los trabajadores no han mejorado, por el contrario, han sufrido un deterioro. Durante los últimos 25 años, el salario de los trabajadores mexicanos ha acumulado una pérdida del 75% de su poder adquisitivo, es decir, que hoy sólo pueden comprar el 25% de los productos y servicios que podían comprar con el mismo salario equivalente de hace 25 años. En la industria electrónica de México la situación se agrava debido al bajo nivel de los salarios.

Entre abril y junio de 2015, el CEREAL levantó una encuesta entre trabajadores de la industria electrónica para conocer más de cerca sus condiciones laborales⁷⁷.

Como se muestra en la siguiente gráfica, el 58% de los trabajadores percibe un salario de 114 pesos diarios, cantidad que sólo les alcanza para cubrir el 30% de los artículos de una canasta alimentaria recomendable (CAR) elaborada por el Centro de Análisis multidisciplinario (CAM) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Incluso los datos oficiales del gobierno, a través del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), señalan que en diciembre de 2015 el valor de la canasta básica alimentaria era de 1,315 por persona al mes, lo que una familia de 4 personas necesitaría 5,260 pesos, lo que significa que un trabajador promedio de la industria electrónica sólo puede adquirir el 65% de esos alimentos básicos⁷⁸.

⁷⁷ La vitrina metodológica de la encuesta se encuentra en el anexo 2.

⁷⁸ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). “Medición de la pobreza”. <http://www.coneval.gob.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>. Consultado el 4 de febrero de 2016.

¿cuánto gana un trabajador en la industria electrónica en Jalisco? 2015				
		Porcentaje	Semanal	
Si gana a la semana \$1723.80 pesos		2.31	344.76	
Si gana al mes \$3447.60 pesos		58.95	689.52	
Si gana al mes \$5171.40 pesos		26.70	1034.28	
Si gana al mes \$6895.20 pesos		10.65	1379.04	
Si gana al mes \$8619.00 pesos		1.39	1723.80	

Tabla 2Fuente: CEREAL

Como consecuencia de los bajos salarios, los trabajadores de la industria electrónica se ven obligados a realizar otras actividades económicas para poder complementar sus gastos. Más precisamente, el 65.9 % de los trabajadores encuestados dijo realizar otra actividad económica complementaria a su trabajo en la industria electrónica.

¿ Tiene que realizar otras ocupaciones u oficios para completar el gasto familiar?				
			Porcentaje	
	Sí		65.90	
	No		34.10	
	No sabe		0.00	
	No informó		0.00	
	Total		100.00	

Tabla 3Fuente: CEREAL

Adicionalmente, la mayoría de los trabajadores de la industria electrónica se ven obligados a trabajar horas extras en las fábricas para poder tener un ingreso mayor. En promedio, cada trabajador labora 9 horas y 37 minutos por semana adicionales a su jornada de trabajo de 48 horas; 12% de los trabajadores que participaron en la encuesta tienen una jornada mayor a 60 horas a la semana. De forma preocupante, el 9.8% de los trabajadores encuestados declaró que no le pagan las horas extras.

¿qué actividad realizan los trabajadores para completar el gasto?			
		Porcentajes	
En una estética		2.11	
Mesero		5.39	
En otra fabrica		8.90	
Vende joyería		4.92	
Cose ropa		12.65	
Lava carros		3.28	
Hace mandados		3.04	
Produce manualidades y las vende		7.49	
En una lavandería		2.11	
Vende zapatos		8.90	
Vende comida		8.20	
Hace limpieza domestica		9.84	
Vende carros usados		1.41	
Vende ropa en un tianguis		2.11	
Ayudante de taller mecánico		0.94	
Vende cosméticos para mujer		10.07	
Lavca platos en un restaurante		1.41	
Electricista		0.47	
Chofer		0.47	
Ayudante en un taller de hojalatería		0.94	
Plancha ropa		2.11	
En un atiende de abarrotes		3.28	
Total		100.00	

Tabla 4Fuente: CEREAL

¿Le pagan horas extras?	
	Porcentajes
Sí le pagan	68.83
No le pagan	9.88
A veces	4.94
Sí, conforme a las leyes	4.94
No trabaja horas extras	2.62
No sabe	0.00
No informo	0.00
Total	100.00

Tabla 5Fuente: CEREAL

Como una confirmación de que los salarios en la industria electrónica de México son demasiado bajos, el 51.70% de los trabajadores encuestados aseguró que el principal motivo para cambiar de empleo es el bajo salario. Sin embargo, de forma alarmante, el 39.51% declaró que el principal motivo para dejar un empleo es el hostigamiento laboral.

¿cuáles son las razones por las que comúnmente las personas abandonan la empresa o el trabajo?	
	Percentages
Bajo salario	51.70
Sobre carga de trabajo	5.56
No sabe	0.00
No informmó	0.00
Acoso laboral	39.51
Mejores oportunidades	2.78
Por la firma de carta de renuncia	0.31
No hay material de trabajo	0.15
Total	100.00

Tabla 6Fuente: CEREAL

Otro de los puntos críticos en cuanto a malas condiciones laborales de los trabajadores de la industria electrónica es del empleo temporal. La siguiente gráfica muestra que el 59.73% de los trabajadores encuestados está contratado por periodos que van desde unas cuantas horas a un año.

¿Por cuánto tiempo esta contratado?	
	Porcentajes
Por horas	5.25
1 mes	10.03
1 año	6.64
De planta	30.56
Indefinido	9.72
Interino	9.72
Por horarios	0.00
Definitivo	0.00
Por proyecto	6.02
otro	0.00

6 meses	19.14
3 meses	12.65
No lo sabe	0.00
No informó	0.00
Total	100.00
Total of temporary workers: 59.73%	

Tabla 7 Fuente: CEREAL

El empleo temporal está estrechamente relacionado con la subcontratación de trabajadores. El outsourcing es una práctica muy extendida en la industria electrónica de México y ha estado vinculada históricamente a numerosas prácticas violatorias de los derechos de los trabajadores (menos o ninguna liquidación en caso de despido, menos prestaciones y reparto de utilidades, etc.). Como se muestra a continuación, más de la mitad de los trabajadores encuestados declaró estar subcontratado por una agencia de empleo.

¿la empresa en la que usted trabaja es la misma con la que firmó el contrato?	
	Porcentajes
Sí	52.93
No	47.07
No sabe	0.00
No informó	0.00
Totales	100.00
Nombre de la agencia con la que firmaron los 305 trabajadores	
	Porcentajes
Damsa, S. A. de C.V.	4.92
Azanza y Asociados	4.59
SG Mercantile (Antes GH Global)	3.93
Cosea	3.61
Grupo Industrial Nueva Empresa, S.A. de C.V.	29.18
Servi Press	3.93
SEM	5.25
Manpower	33.44
Apro Consultoría	3.61
PAT	7.54
Total	100.00

Tabla 8 Fuente: CEREAL

El problema de los sindicatos en la industria electrónica de México.

Generalmente las fábricas de la industria electrónica de México tienen un sindicato, pero ninguno de ellos cubre los estándares y convenios de la OIT. Se trata de sindicatos que están debidamente registrados ante la autoridad laboral pero que existen sólo en el papel. No tienen reuniones ni asambleas, no organizan votaciones ni entablan negociaciones con la empresa. Su comité directivo está formado por personas que nadie conoce y no estallan una huelga o detienen la producción. De hecho, en Guadalajara, donde opera buena parte de la industria electrónica de México, hace más de 10 años que no estalla una huelga. Estos sindicatos comúnmente están, de hecho, formados por una sola persona, su secretario general, quien, según la ley mexicana, debería ser el representante de los trabajadores. Sin embargo, estas personas no son empleados de las fábricas donde laboran los trabajadores que dicen representar. De hecho, muchos de ellos nunca han pisado una fábrica.

No hay muchos secretarios generales, son un grupo muy cerrado y reducido. Hay secretarios generales que tienen registrado a su nombre sólo un sindicato, pero hay otros que han registrado 3, 5, 10, 20, o incluso más. La mayoría ni siquiera tienen oficinas ni teléfono: no hace falta, no dan asesorías, no llevan juicios legales, no dan cursos de capacitación. Su trabajo es hablar con los directores de las empresas. A esos líderes corruptos los trabajadores muy pronto los bautizaron con el mote de “charros sindicales”. Desde hace más de 30 años ya no se otorgan registros de nuevos sindicatos a los trabajadores, ya sólo existen y siguen vigentes esos antiguos registros que están a nombre de los charros sindicales.

El problema actual radica en que la ley federal del trabajo prohíbe al gobierno y a los patrones inmiscuirse en los asuntos sindicales, prohibición fundamentada en una malentendida *autonomía sindical*, la cual permanece sin cambios en la ley mexicana desde hace más de 50 años. Los charros sindicales han aprovechado esa supuesta autonomía sindical para actuar a su gusto y antojo, aparentando una vida sindical que no tienen, presentando ante las autoridades documentación falsa, como las listas de afiliados y las actas de asambleas, entre las que por supuesto se incluyen las votaciones para reelegir al secretario general, es decir, a ellos mismos. Por esa razón, la mayoría de los trabajadores están afiliados a un sindicato sin que ellos lo sepan, ya que su nombre fue incluido en una lista elaborada secretamente por el sindicato y la empresa. Debido a que la autoridad no puede intervenir en los asuntos sindicales, no tiene forma de verificar si esa documentación es genuina, aunque casi cualquier mexicano sepa que esa documentación es falsa.

La existencia de los charros sindicales ha sido muy conveniente para las empresas ya que les permite firmar un contrato colectivo con un sindicato que nunca le va a causar problemas. De hecho, la mayoría de las empresas firman un contrato colectivo con un charro sindical incluso antes de abrir la fábrica y contratar al primer trabajador. Es una forma que las empresas tienen de protegerse, ya que la ley mexicana permite la firma de un contrato colectivo sólo con un sindicato, no más, así que al firmar con el charro sindical, la empresa se protege contra la eventual llegada de otro sindicato que quiera firmar un contrato colectivo con ella. Por esta razón, los contratos colectivos que firman las empresas con los charros sindicales son llamados *contratos colectivos de protección*, pues le evitan conflictos a las empresas. A cambio de esa protección, los charros sindicales sólo piden una cierta cantidad de dinero anual o mensual. De acuerdo con estimaciones de CEREAL, más del 90% de los contratos colectivos de trabajo que existen en México son contratos colectivos de protección.

Las preguntas que muchos se hacen al ver esta situación es ¿por qué los trabajadores no se revelan en contra de los charros sindicales? ¿Por qué permiten que los controle una persona que no es trabajador y que ni siquiera los representa? La respuesta es muy sencilla: porque si quieren hacer algo para cambiar esta situación los despiden. Es una historia tristemente frecuente en México: la del trabajador o la del grupo de trabajadores que intenta formar un nuevo sindicato o defender sus derechos y que al cabo de pocos días resulta despedido. De hecho este informe incluye tres casos al respecto, los cuales aún se encuentran en curso y sin una solución. Lo dramático de estas historias es que los trabajadores no cuentan con el apoyo de sus sindicatos y que se ven obligados a actuar a título individual y sin la fuerza de la personalidad jurídica que otorga una organización sindical. Por lo tanto, los trabajadores que deciden intentar formar un nuevo sindicato se encuentran sumamente vulnerables y son víctimas fáciles de las represalias de la empresa, el sindicato y las autoridades.

El caso Guadalajara y el Seteamí

En Guadalajara operan más de 200 empresas de la industria electrónica, lo que constituye uno de los enclaves productivos más importantes del país. Todas esas empresas tienen firmado un contrato colectivo con un charro sindical. Por su número de trabajadores, las empresas más grandes de la zona son Flextronics, Sanmina, Jabil, Continental y Foxconn. Esas 5 empresas juntas emplean a más de 40,000 trabajadores. Tres de estas empresas (Sanmina, Continental y Flextronics) tienen firmado un contrato colectivo con la misma persona, el señor Carlos Fernando Arias Hernández.

El señor Carlos Arias es un abogado originario de Guadalajara que en sus presentaciones públicas presume de haber participado en el sector obrero prácticamente desde su nacimiento, ya que es nieto de Don Heliodoro Hernández Loza, un antiguo e importante líder sindical de la ciudad. Al igual que todos los líderes sindicales de su clase, Carlos Arias ha desarrollado una carrera en el servicio público vinculada al partido político hegemónico de México, el partido revolucionario institucional (PRI). Carlos Arias fue regidor de los ayuntamientos de Zapopan y Guadalajara y pertenece al comité directivo de la Federación de Trabajadores de Jalisco (FTJ). Él tiene registrado a su nombre el Sindicato de empleados y trabajadores en la estructura, armadura automotriz y manufactura industrial en el estado de Jalisco (SETEAMI). Además de Sanmina, Continental y Flextronics, el SETEAMI también tiene firmados los contratos colectivos de USI, Honda de México y Tractebel, otras tres de las empresas más grandes de la localidad. En total, en Guadalajara Carlos Arias tiene firmados 58 contratos colectivos con igual número de empresas. Cientos de trabajadores de Sanmina, Flextronics y Continental que fueron entrevistados directamente por Cereal dijeron no conocer a Carlos Arias y aseguran que nunca han escuchado nada de él. Por supuesto, tampoco recuerdan haberlo visto.

Empresas y sindicatos en la industria electrónica de México⁷⁹.

Compañía	Sindicato	Secretario general
Universal Scientific	Sindicato de empleados y trabajadores en la estructura,	Carlos

⁷⁹Junta local de conciliación y arbitraje. "Relación de Contratos Colectivos e Industrias Familiares captur

industrial de México SA de CV	armadura motriz y manufactura industrial en el Estado de Jalisco	Arias
Continental Guadalajara Services SA de CV .	Sindicato de empleados y trabajadores en la estructura, armadura motriz y manufactura industrial en el Estado de Jalisco	Carlos Arias
Intel SA de CV	Liga de empleados de comercio e industria del estado de Jalisco	
Jabil Advanced Mechanical Solutions de México, S de RL de CV.	Asociación sindical Salvador Orozco Loreto de trabajadores en la fabricación de artículos metálicos del Estado de Jalisco	
Jabil Circuit de México SA de CV	De trabajadores y empleados 20 de noviembre en maquiladoras, fabricación de calzado y bolsas para dama del Estado de Jalisco	
Benchmark Electronics Servicios, S de RL de CV	Nacional de trabajadores y empleados en centros comerciales, almacenes, oficinas particulares, agencias distribuidoras de automóviles, agencias de viajes y en las industrias del vestido, mueblera, papelera, vidriera, y del calzado conexos y similares, CROM.	
Flextronics Manufacturing Mexico, SA de CV	Único de trabajadores en artefactos metálicos, electrónicos y similares de Jalisco	
Flextronics Technologies Mexico, S de RL de CV	Sindicato de empleados y trabajadores en la estructura, armadura motriz y manufactura industrial en el Estado de Jalisco	Carlos Arias
Sanmina-SCI RSP Systems de México, SA de CV	Sindicato de empleados y trabajadores en la estructura, armadura motriz y manufactura industrial en el Estado de Jalisco	Carlos Arias
IBM de México Comercialización y Servicios, SA de CV	Sindicato nacional Presidente Adolfo López Mateos de trabajadores y empleados del comercio en general y escuelas particulares similares y conexos de la República Mexicana	
IBM Servicios Profesionales S de RL de CV	Sindicato nacional Presidente Adolfo López Mateos de trabajadores y empleados del comercio en general y escuelas particulares similares y conexos de la República Mexicana	

Tabla 9 Fuente: <http://stps.jalisco.gob.mx/justicia-laboral/contratos-colectivos>. Consultado el 4 de febrero de 2016.

Anexo 2: Evaluación de CEREAL sobre cumplimiento de estándares laborales

La evaluación que CEREAL hace sobre el cumplimiento de estándares laborales de las empresas está basada en las entrevistas, asesorías y talleres a trabajadores (as) de la industria, en la comunicación constante con las gerencias de las empresas, y en una encuesta, cuya vitrina metodológica se indica enseguida:

El diseño de la muestra fue aleatorio simple. El cuestionario se aplicó a trabajadoras/es antes de tomar el camión de personal que los lleva a su trabajo.

El levantamiento se realizó del 1 de febrero de 2015 al 20 de enero de 2016

El marco muestral fueron los puntos de ascenso a transporte de personal distribuidos en la zona metropolitana de Guadalajara. Los cuestionarios se aplicaron a distintas horas. Se hizo una prueba piloto para probar cuestiones de tiempo de aplicación, comprensión de las preguntas por parte de los encuestados, etc.

Este fue el cálculo para determinar el tamaño de la muestra:

Se usó la siguiente fórmula para calcular el tamaño de muestra (“tamaño de muestra para determinar una proporción”):

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2 \cdot (N-1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

En donde N es el número total de posibles encuestados (hogares), Z subíndice alfa al cuadrado es el nivel de confianza, que indica la probabilidad de que acertemos en nuestros resultados, p es la proporción que tiene una x característica que interesa para el estudio, q es la proporción que no tiene esta característica (o sea, $1-p$), y e es el error muestral.

Los valores que se usaron para emplear la fórmula fueron los siguientes:

$N = 110$ mil (el número aproximado de trabajadores de la industria electrónica en Jalisco), nivel de confianza = 95%; margen de error muestral = 5%; $p = 0.50$ (proporción

de trabajadores que no reciben alguna prestación⁸⁰), $q = 0.50$.

El tamaño mínimo de la muestra es 383. Se aplicaron 700 cuestionarios. 82% de las personas que respondieron el cuestionario son mujeres.

Índice para evaluar el cumplimiento de los derechos laborales, a partir de las normas de derechos humanos

Nombre de la empresa	Ranking
Sanmina	Mejorando
Hp	Mejorando
Jabil	Mejorando
Flextronics	Mejorando
IBM	Mejorando
Samsung	Mejorando
Continental	Mejorando
Technicolor	Mejorando
Benchmark	Apenas el mínimo
USI	Apenas el mínimo
Celestica	Apenas el mínimo
Amphenol	Insuficiente
Valutech (clover wireless)	Insuficiente
Oh sumg	Insuficiente
ADC	Muy pobre
Foxconn	Muy pobre
Lexmark	Muy pobre

Tabla 10 Fuente: CEREAL

Con el fin de ser más objetivo y transparente sobre su evaluación de las empresas en relación al cumplimiento de los derechos laborales, y teniendo en cuenta algunas de las sugerencias de las propias empresas, Cereal ha diseñado este *Índice para evaluar el cumplimiento de los derechos laborales, basado en estándares de derechos humanos*. El punto de partida es el

⁸⁰ Nota: según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de INEGI, 83.8% de los asalariados del país reportó no haber recibido todas las prestaciones de ley. Para la industria electrónica suponemos un cumplimiento por arriba del promedio: 50%.

principio que establece la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos y de aplicar la debida diligencia “para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan su impacto en los derechos humanos” (Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos).

Este índice se compone de tres dimensiones:

- 1 Los derechos laborales dentro en las normas de derechos humanos, que incluyen los siguientes temas: la libertad de asociación y negociación colectiva, la seguridad del empleo, salario digno, condiciones de trabajo (horas de trabajo, vacaciones, ausencia de discriminación, acoso o trato humillante, salud y seguridad en el lugar de trabajo, atención y reparación en caso de riesgos relacionados con el trabajo y accidentes, seguridad social, beneficios de vivienda), igualdad de género, permisos por maternidad y paternidad y otros derechos, inalienabilidad de los derechos, el acceso a mecanismos judiciales.
- 2 Estimación de la prevalencia: con base en la validez y fiabilidad de los testimonios de los trabajadores Cereal estima si un caso es una excepción, si pudiera ser el caso de un grupo de trabajadores o si se trata de un problema estructural o sistémico.
- 3 Remediación de casos relacionados con empresas y la violación de derechos humanos: mecanismo de reclamación, la responsabilidad con respecto a la cadena de suministro, el uso del sistema de escalada (acuerdo CEREAL-CANIETI).

Indicador	Referencias en términos de derechos humanos laborales	Referencias Código de Conducta
Posibilidad de asociarse o afiliarse en coalición o sindicato de su propia preferencia sin intervención de autoridades o patrones	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (en adelante, Fundamentales OIT), Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) (art. 23)	A-7 (parcial)

Libertad para elegir representantes y para ser electo(a)	Fundamentales OIT, DUDH (art. 23)	No está explícito, sin embargo: "El Código anima a los Participantes a ir más allá del cumplimiento legal, inspirándose en estándares internacionalmente reconocidos, con el objetivo de avanzar en la responsabilidad social y medioambiental, y la ética empresarial" (Preámbulo del Código, versión 4.0, 2012) (en adelante, "Más allá del cumplimiento legal")
No hostigamiento por causa de liderazgo o actividad sindical	Fundamentales OIT, Convenios 87 y 98 OIT	"Más allá del cumplimiento legal"
Negociación colectiva, acuerdo bilateral	Fundamentales OIT, Convenio 98 OIT	"Más allá del cumplimiento legal"
Empleo subsiste mientras subsista la materia de trabajo	Ley Federal del Trabajo (art. 39).	"Es fundamental para la adopción del Código comprender que una empresa (...) debe funcionar cumpliendo estrictamente las leyes, reglas y normativas del país en que tiene su actividad" (en adelante, "Cumplimiento estricto de la ley nacional")
Aviso de despido, finiquito o liquidación conforme a ley, prohibición de lista negra.	Ley Federal del Trabajo (art. 47, 133), Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Tripartita) (art. 24 a 28)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Programa de apoyo para reinserción laboral	Tripartita (art. 24 a 28)	"Más allá del cumplimiento legal"
No abusar de la contratación temporal ni de la subcontratación	Ley Federal del Trabajo (art. 15 A-D, 39, 39 A-F)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Copia de contrato por escrito	Ley Federal del Trabajo (art. 24)	A-4 (parcial)
Salario mínimo (igual o mayor a la canasta básica por hogar)	Ley Federal del Trabajo (art. 90), DUDH (art. 23 y 25)	A-4 (parcial)
Salario igual por igual trabajo	Fundamentales OIT, DUDH (art. 23)	A-4, A-6 (parcial)

Reparto de utilidades conforme a la ley	Ley Federal del Trabajo (capítulo VIII)	A-4
Pago de horas extras	Ley Federal del Trabajo (art. 66-68)	A-4
Jornada máxima	Ley Federal del Trabajo (art. 66-68, capítulo II), DUDH (art. 24)	A-3
Vacaciones	Ley Federal del Trabajo (capítulo IV), DUDH (art. 24)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Trato respetuoso, sin hostigamiento sexual ni laboral	Fundamentales OIT	A-5, A-6
Ambiente laboral seguro y saludable	Ley Federal del Trabajo, Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales (art. 7 y 12)	B.
Atención e indemnización en caso de accidente de trabajo	Ley Federal del Trabajo, Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales (art. 7 y 12)	B.
Seguridad social y fondo de vivienda	Ley Federal del Trabajo, DUDH (art. 22)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Mismas oportunidades para hombres y mujeres	Fundamentales OIT	A-6
Derechos para mujeres embarazadas	Ley Federal del Trabajo (art. 170)	A-6 (parcial)
Descanso para lactancia	Ley Federal del Trabajo (art. 170)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Permiso por paternidad	Ley Federal del Trabajo (art. 132)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Ausencia de renuncias anticipadas	Ley Federal del Trabajo (art. 5 y 33)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Irrenunciabilidad de derechos adquiridos	Ley Federal del Trabajo (art. 5 y 33)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Acceso a la justicia laboral	Ley Federal del Trabajo, DUDH (art. 8)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Acceso a mecanismos efectivos de remediación de impactos negativos a los derechos humanos	DUDH (art. 8), Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de ONU	"Más allá del cumplimiento legal"
Responsabilidad en relación con su cadena de suministro	Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de ONU	Preámbulo: "Los participantes deben observar el Código como una iniciativa global en la cadena de suministro".

Sistema de escalamiento de quejas Cereal-Canieti	Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de ONU	Preámbulo: "La EICC aspira a obtener habitualmente aportaciones de sus socios [<i>stakeholders</i>] en el desarrollo continuado y la implementación de su Código de Conducta"
--	--	---

Tabla 11 Fuente: CEREAL

Colofón

Más allá de los códigos voluntarios y las auditorías: reto a la industria electrónica Séptimo informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica en México 2016

Autor Centro de Reflexión y Acción Laboral

Publicado por GoodElectronics

Imagen de portada Tomada de la pagina de Facebook de Obreros por un trato digno
<https://www.facebook.com/922555557832315/photos/a.922557227832148.1073741827.922555557832315/922557214498816/?type=3&theater>



Este trabajo está bajo una licencia de Creative Commons Attribution-Non Commercial-NoDerivs 4.0 Unported License.



UE

Esta publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de CEREAL y en ningún caso debe considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.



Cereal

El Centro de reflexión y Acción Laboral es una obra apostólica de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús dedicada desde hace más de 40 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. www.cerealgdl.org/

El CEREAL tiene una deuda de gratitud con Anne Lindsay por su apoyo incommensurable durante todo el proceso de elaboración de este Informe.



La Red GoodElectronics aloja redes, organizaciones y personas que se preocupan por los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, y las cuestiones de sostenibilidad en la cadena de suministro mundial de productos electrónicos, incluyendo, pero no limitado, a los sindicatos, las organizaciones de base, organizaciones de campaña y de investigación, la academia y activistas. La Red tiene un estricto perfil de sociedad civil.



www.goodelectronics.org

