

LO QUE LA REFORMA — SE LLEVÓ



QUINTO INFORME SOBRE CONDICIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA
ELECTRÓNICA DE MÉXICO

CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL
AGOSTO 2013

LO QUE LA REFORMA — SE LLEVÓ

—

QUINTO INFORME SOBRE CONDICIONES LABORALES EN LA INDUSTRIA
ELECTRÓNICA DE MÉXICO

CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL
AGOSTO 2013

—

— TEMAS Y CASOS LABORALES
EN LA INDUSTRIA ELECTRONICA
EN MEXICO
— 2012

INTRO DUCCIÓN

Desde hace 6 años el Centro de Reflexión y Acción Laboral Guadalajara publica su informe anual sobre condiciones laborales en la industria electrónica de México. Si analizamos con detalle los cuatro anteriores informes podemos percatarnos de ciertos avances en las condiciones laborales de los trabajadores de la industria electrónica, sin embargo, los casos aquí presentados nos muestran una radiografía nítida de los principales problemas que siguen experimentando los trabajadores. La falta de libertad de asociación, los salarios insuficientes y la inestabilidad laboral siguen deteriorando la calidad de vida de los obreros y sus familias y negándoles, en muchos casos, la posibilidad de acceder a otros derechos fundamentales como la salud, la alimentación, la vivienda y la educación.

Todos los casos incluidos en este informe han sido ampliamente documentados y cobran relevancia por ser muestra de situaciones que viven miles de trabajadores. Otros temas de importancia como la reforma a la ley laboral y el impacto que esta tendrá sobre los trabajadores también son abordados en los análisis contenidos en el informe.

Como novedad incluimos los resultados de un sondeo hecho a trabajadores de diferentes empresas sobre sus condiciones en materia de libertad de asociación el cual, muy lejos de los discursos oficiales por parte del sector

público y privado, nos muestra lo que realmente viven los trabajadores día a día en relación con este tema. Además hacemos un análisis comparativo del proceso de escalamiento de quejas que Cereal mantiene con la Canieti, tomando como referencia los criterios de efectividad que los Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos de la ONU establecen para este tipo de procesos de escalamiento.

Desde su fundación en 1973 Fomento Cultural y Educativo ha acompañado a comunidades indígenas y obreros en un esfuerzo por lograr una calidad de vida digna y en la defensa de sus derechos, a través de procesos educativos y de organización popular.

Bajo este modelo hace poco más de 15 años un grupo de jóvenes jesuitas y laicos se lanzaron a la aventura de acompañar a los obreros en la ciudad de Guadalajara naciendo así el Centro de Reflexión y Acción Laboral Guadalajara. (Cereal).

Dejamos este informe como testimonio del compromiso que asumimos como institución de trabajar por un mundo incluyente y justo en donde los derechos de todos sean respetados.

SERGIO COBO S.J.

DIRECTOR GENERAL DE FOMENTO CULTURAL Y
EDUCATIVO.

CONTENIDO

- 6 La industria electrónica en Guadalajara durante 2012
- 7 Benchmark. Un código de conducta muy flexible
- 8 Foxconn. ¿A quién representa el sindicato?
- 10 Jabil y Blackberry. Trato indigno y sospechas indemostrables
- 12 Los sindicatos y la industria electrónica de Guadalajara
- 14 Flextronics. ¿Qué hace la empresa con el dinero de los trabajadores?
- 16 Nokia. Pagaba bien y tenía buenas prestaciones
- 18 IBM. Trabajadores sin contrato ni acceso a la información
- 19 Una nueva ley laboral para México
- 20 Foxconn ¿Salario digno?
- 21 México y China. La competencia por los bajos salarios
- 22 Samsung. Trato indigno sistemático
- 24 Analisis comparativo del sistema del escalamiento de quejas de Cereal-Canieti
- 28 ¿Que tan real es la libertad de asociación en la industria electrónica de México?
- 30 Comentarios del EICC para el informe 2013 de Cereal

LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA EN GUADALAJARA DURANTE 2012



Durante 2012, la industria electrónica de la Zona Metropolitana de Guadalajara experimentó un importante crecimiento. A finales del año, cerca de 100,000 trabajadores de esta ciudad laboraban en las fábricas de esta industria, la cual se conforma por más de 400 empresas. Las exportaciones registraron un aumento del 15 %. Las inversiones, por su parte, crecieron 7% al alcanzar los 150 millones de dólares.

La industria electrónica de la Zona Metropolitana de Guadalajara se conforma por 12 fabricantes de equipo original, 14 empresas de manufactura por contrato, 380 proveedores especializados y 16 proveedores de servicios de software. Además cerca 90 agencias de empleo subcontratan a miles de trabajadores para proveer de mano de obra a las fábricas de esta industria.

Los principales productos que se elaboran en Guadalajara son teléfonos celulares, discos dvd's, receptores de televisión por cable, servidores, paneles automotrices, instrumental médico e insumos para la industria aeroespacial. A nivel nacional esta industria emplea a cerca de 400,000 trabajadores y, a nivel mundial, México ocupa uno de los principales lugares como productor de teléfonos celulares, televisores y dvd's.

TOMAN IMPULSO

Los envíos de la industria electrónica jalisciense al extranjero han crecido en los últimos años:

EXPORTACIONES DE LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA DE JALISCO
(En millones de dólares)



*A octubre.
Fuente: Sistema de Información Estadística y Geografía de Jalisco.

BENCHMARK

UN CÓDIGO
DE CONDUCTA
MUY
FLEXIBLE

•

Hasta inicios de 2013, Benchmark Electronics no firma el código de conducta de la industria electrónica propuesto por el EICC, pero en su página de internet asegura que está comprometida con los siguientes puntos:

- Garantizar un gobierno corporativo ético en el cumplimiento de los requisitos legales aplicables
- Defender los principios de los derechos humanos dentro de la organización, y dentro de nuestra cadena de suministro
- Observar prácticas laborales justas
- Aplicar prácticas operativas justas, transparentes y responsables

Sin embargo no siempre ocurre así. La legislación mexicana prevé que "los trabajadores deben disfrutar de forma continua seis días de vacaciones, por lo menos." Aunque existe la posibilidad de entablar, entre el trabajador y el patrón, un acuerdo bilateral para diferenciar los días de vacaciones, lo que supondría un acuerdo libre y con el consentimiento de ambas partes.

A mediados del mes de octubre del 2012 un grupo de trabajadores inconformes se presentó a las oficinas del Cereal, pues Benchmark les había anunciado que suspendería actividades en

diferentes fechas por falta de producción. La molestia de los trabajadores residía en que les pedían firmar una hoja donde decía que aceptaban, "de manera voluntaria", que esos días de paro les fueran tomados como vacaciones o como días de descanso sin goce de sueldo. De acuerdo con los trabajadores esta decisión fue tomada unilateralmente por Benchmark, sin tomar en cuenta la opinión de los trabajadores. Quienes no estaban de acuerdo ó exponían su malestar eran amenazados con ser despedidos por no "cooperar" con la empresa. En este caso, dado que la causa del paro no es responsabilidad del trabajador, según la ley no existe motivo para pedirle que se ausente de su trabajo sin el goce de su sueldo.

Aproximadamente 500 trabajadores de Benchmark son afectados por esta práctica. Esto es grave también porque contraviene lo establecido en el artículo 81 de la ley federal del trabajo, pues Benchmark, en este caso, no entrega por escrito a los trabajadores el periodo en el que tomarán sus vacaciones, como marca la ley.

Julia, una trabajadora de Benchmark, nos dice: *"esta situación es grave, pues no podemos planear el tiempo con nuestra familia o coordinar nuestras vacaciones con las de nuestros hijos. En caso que*

tengamos una emergencia ¿cómo llevaría un hijo al hospital? A veces ya no tenemos días de vacaciones que podamos usar, pues la empresa nos obliga a tomarlos todos."

Una vez más la falta de instancias que representen a los trabajadores, como un sindicato legítimo, los hace blanco fácil de violaciones a sus derechos laborales.

Cereal intentó en varias ocasiones establecer contacto con los representantes de Benchmark para presentar el caso y buscar alternativas junto con los trabajadores, para que los derechos de estos no se violaran, pero nunca recibimos una respuesta de la empresa.

FOXCONN

¿A QUIÉN
REPRESENTA
EL SINDICATO?

“Entre los derechos fundamentales de la persona humana debe contarse el derecho de los obreros a fundar libremente asociaciones que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como también el derecho de participar libremente en las actividades de las asociaciones sin riesgo de represalias”.

Gaudium et Spes, n. 68 Concilio Vaticano II

La vida sindical en nuestro país se ha caracterizado por ser un enigma para propios y extraños. El control de los líderes sindicales sobre sus agremiados es implacable y la colusión entre empresas, gobierno y líderes sindicales ilegítimos ha hecho del sindicato un órgano de control y un medio para obtener beneficios, que rara vez llegan a los trabajadores. Una muestra de que los sindicatos no han hecho su trabajo de representar a los trabajadores en sus exigencias de mejoras laborales es que el poder adquisitivo del salario se ha deteriorado un 70% en treinta y seis años, según explica Carlos Tello Macías, ex secretario de Programación y Presupuesto, catedrático de la Facultad de Economía de la UNAM en su libro La disputa de la Nación.

Ramona trabajó en Foxconn Reynosa, en la frontera norte del país. Durante su estancia en

esa planta trató de “colaborar” con las necesidades de la empresa. Según Ramona hacía lo posible por llegar a las metas impuestas por la empresa, aunque eso implicara trabajar horas extras, en ocasiones, sin pago. Evidentemente, como el grueso de los trabajadores de la maquila, lo hacía con la esperanza de poder acceder a un mejor puesto y salario, pues, en el caso de Ramona, los \$98 diarios que recibía resultaban insuficientes para mantener a una familia de 2 hijos en una ciudad fronteriza.



Ramona sentía que su esfuerzo no sólo no se traducían en mejoras salariales, sino que los trabajadores no recibían servicios de calidad: baños limpios, un buen servicio de comedor, así como agua potable accesible para mitigar el calor de Reynosa. Todo ello parecía inalcanzable dentro de la planta.

Con el deseo de hacer algo por sí misma y los demás, Ramona se decidió a hablar con el delegado sindical que se encuentra dentro de la empresa y, como ella misma nos comenta, “el delegado no tenía idea de nuestros problemas

“El delegado no tenía idea de nuestros problemas laborales... sólo daba largas”

“el delegado no tenía idea de nuestros problemas laborales... sólo daba largas”.

Las compañeras de Ramona vieron en ella la posibilidad de tener un delegado que comprendiera sus problemas e hiciera lo posible para apoyarlas, así que después de organizarse decidieron poner manos a la obra.

“Hicimos la lista con las 150 trabajadoras, como nos lo pidieron, se la mostramos a uno de los delegados y un día repartimos los papелitos en las líneas de trabajo con los dos nombres de los compañeros propuestos para delegados. Estábamos en la lista tres personas. Dimos el tiempo necesario para que votaran y luego recogimos los papeles. Una vez que teníamos los papeles, empezamos a abrir uno por uno en presencia como de 20 compañeros y compañeras de trabajo. Gané las votaciones, entonces nos dijo el delegado que en una asamblea del sindicato se iba a formalizar mi elección.

El testimonio de Ramona describe lo que paso después:

"Después nos avisaron que tendríamos junta con los representantes del sindicato, saliendo de nuestro turno de trabajo. Al llegar al lugar de la reunión, y después de esperar un rato, nos avisa el delegado que no se realizaría la junta y, por lo tanto, no se podría hacer el cambio de delegados, porque Hugo Martínez Lara (Secretario general del Sindicato Autónomo de Operarios de Maquila en Reynosa) no estaba presente, andaba por Cd. Victoria. Luego nos empezó a decir: 'muchachas, movimientos como éste han existido siempre, como el de los estudiantes del 68 y no lograron nada, al contrario los mataron...'. Después de una serie de comentarios intimidatorios, Ramona y otras dos compañeras que la acompañaban le reprocharon al delegado que quisiera amedrentarlas, luego se retiraron a sus casas.

Tres días después llamaron a Ramona de Recursos humanos: *"queremos que nos ayudes con la gente, que los tranquilices, -pues había inconformidad por lo sucedido entre Ramona y el sindicato- no va a haber represalias, ni liquidaciones, ni suspensiones, todo va a estar bien"; -me dijeron- y yo respondí: a mí me parece muy bien, pero a cambio de eso, nosotros necesitamos que mejoren la cafetería, que los baños estén limpios, que arreglen el aire acondicionado. Si ustedes nos ayudan, nosotros les ayudamos".* Al cabo de unos cuantos días el departamento de Recursos Humanos llamó de nuevo a Ramona para despedirla. Ramona dice que ante las insistentes insinuaciones de represalias por parte de la empresa, se vio orillada a firmar su renuncia.

El caso de Ramona no es aislado. Es práctica común entre las empresas de la industria Electrónica hostigar y despedir a quien se decida a defender sus derechos laborales. Los sindicatos, lejos de cumplir su función como mediadores obrero-patronales, se vuelven cómplices pasivos de la empresa.

En su respuesta a Cereál, Foxconn asegura que las condiciones respecto a la limpieza de los baños, la calidad de la comida y la accesibilidad al agua potable son óptimas. En cuanto al proceso de elección de delegados y el despido injustificado de Ramona añade:

"Aunque como empresa no tenemos injerencia en las decisiones internas del Sindicato, sabemos que para hacer un cambio de delegado, es necesario que los trabajadores lo soliciten al Sindicato y éste genere la asamblea respectiva, hasta donde sabemos en su momento no se realizó dicha asamblea ni se juntó el número mínimo de gentes [sic] requeridas para dicho fin. El personal que decide separarse de Foxconn, lo hace de manera voluntaria, sin que haya presión por parte de la administración, prueba de ello es que no se tienen demandas por despido injustificado. En dado caso que se requiera hacer un ajuste de personal, éste se hace en apego a la ley."

“Es práctica común entre las empresas de la industria Electrónica hostigar y despedir a quien se decida a defender sus derechos laborales.”



JABIL Y BLACKBERRY

TRATO INDIGNO
Y SOSPECHAS
INDEMOSTRABLES



"Es posible que los balances económicos sean correctos y que al mismo tiempo los hombres, que constituyen el patrimonio más valioso de la empresa, sean humillados y ofendidos en su dignidad. Además de ser moralmente inadmisibles, esto no puede menos de tener reflejos negativos para el futuro, hasta para la eficiencia económica de la empresa."

Centesimus Annus, n. 35 S.S. Juan Pablo II

La seguridad en una empresa es de vital importancia, no sólo para prevenir robos, lo que impactaría directamente a la rentabilidad de la empresa como negocio, sino también porque es importante que no surjan situaciones que puedan poner en riesgo a los trabajadores. Sin embargo, no debemos olvidar que los trabajadores a quienes se revisa o inspecciona son personas a las que se debe tratar con dignidad. Magdalena trabajaba en una fábrica ubicada en Zapopan, propiedad de la empresa de origen estadounidense Jabil, que produce equipos de telefonía móvil para Blackberry. Ella nos cuenta su caso:

"El día 25 de junio de 2012 salí de trabajar y al pasar por los arcos, estos se activaron. Entonces el jefe de seguridad patrimonial, Jorge Mujica, me separó del resto de mis compañeros y me llevó a una oficina donde, por cerca de 40 minutos, me hizo preguntas como: ¿cuántos celulares traes?

¿Quiénes son tus cómplices? ¿Dónde los vendes?, etc. Me amenazaba diciendo que ya había hablado a la policía de Zapopan y que estaban a punto de llegar y me detendrían. No me dejó hablar a mi casa para avisar que recogieran a mis hijos, cosa que me preocupaba. Pasada la hora me dijo que era mi última oportunidad para confesar. Yo le dije que no traía nada. Me sacó de la oficina y después de decirle a los policías de Zapopan que estaba robando celulares, me hizo pasar por el arco, se activó y me escanearon con el detector manual, pero no detectaba nada, me quité los zapatos y tampoco descubrieron nada. El jefe de seguridad de Jabil les dijo a los policías de Zapopan que me revisaran, pero ellos dijeron que la revisión tendría

que ser adentro de la planta. Así que me desvistieron en un cuarto separado y me hicieron quedarme en ropa interior, aunque el detector manual no se había activado".

Magdalena dice que después de este incidente una empleada de recursos humanos de nombre Marisol le permitió hablar con sus hijos y le prometió que nada pasaría. Sin embargo, Magdalena quiso dejar testimonio de lo sucedido con ella en la planta y levantó una constancia de hechos en la procuraduría del trabajo:

"Dos semanas después, Jesús Cárdenas me mandó hablar y me dijo que me cambiarían de turno y de



"planta. Le dije que no me cambiaría y entonces me pidió que hablara con Carlos de la Rosa. Ya no me dejó volver a mi trabajo. Después de esperar mucho tiempo, salió Carlos de la Rosa y me dijo lo mismo, que me cambiarían. Yo le dije que aceptaría, pero que ese no era el acuerdo en el que quedamos. Por otros compañeros que pasaron la misma situación, sé que así es el modo que utilizan para hacer que renunciemos, pues hacen lo mismo siempre. Una compañera me contó que ese mismo día la acusaron de robarse celulares. Le dijeron que sabían dónde vivían sus papás y que sabían que sus hermanos vendían los celulares. La hostigaron tanto que tuvo mejor que renunciar".



Cuando Cereal envió el caso a Jabil, la empresa respondió que la trabajadora era parte de una red de delinquentes dedicada al contrabando de celulares, sin embargo, la empresa nunca aportó alguna prueba que avalara lo dicho y tampoco presentaron una denuncia formal ante las autoridades.

Finalmente, Jabil decidió pagar a la trabajadora su indemnización al 100%. Sin embargo, para Cereal es preocupante que, a causa de un error del equipo de seguridad, se exhiba a una trabajadora como criminal ante sus compañeros y se le trate como tal, especialmente cuando no se tiene una prueba definitiva en su contra. La propuesta presentada por Jabil a Cereal consistía en reinstalar a la trabajadora en otra planta y turno, pero este cambio no le habría permitido estar al pendiente de sus hijos. Jabil se negó a reinstalar a la trabajadora en el mismo proyecto, argumentando que había perdido la confianza. Para Cereal no existe motivo suficiente para argumentar una pérdida de confianza, ya que no se pudo probar ninguna de las acusaciones.

Cereal considera el robo y la delincuencia organizada como actividades gravísimas e intolerables. En opinión de Cereal, cualquiera que tenga un su poder las pruebas suficientes para identificar una red delictiva, está en la obligación de denunciarla ante las autoridades, pues de otro modo se vuelve cómplice por omisión y promotor de este delito.

Cereal considera que si en Jabil existiera un sindicato legítimo, este tipo de casos no sucederían. Jabil explicó a Cereal que está cambiando sus detectores de metales por otros más eficientes. Sin embargo, y al

momento de finalizar este informe, los antiguos arcos no habían sido removidos. ¿Qué pasará si el nuevo sistema vuelve a fallar y alguien más es acusado de robo? ¿El modo de proceder será el mismo que se utilizó en el caso de Magdalena? Para Cereal, el cambio de maquinaria, aunque positivo, no es suficiente para garantizar el trato digno a los trabajadores. Son necesarios cambios en los procedimientos de revisión y un trato más humano por parte de los guardias.

En el caso de Magdalena, la empresa reiteradamente dijo tener pruebas de que la trabajadora pertenecía a una red de contrabando de celulares. Jabil sólo proporcionó a Cereal dos testimonios anónimos de supuestas trabajadoras escritas a mano. Al momento del cierre de la edición de este informe, Jabil no emitió ninguna respuesta por escrito.



LOS SINDICATOS Y LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA DE GUADALAJARA

En México existe una situación muy irregular respecto de los sindicatos. En el país operan miles de sindicatos que agrupan a millones de trabajadores, pero la enorme mayoría de esos trabajadores desconfía de sus propios líderes y no se siente representada por ellos. Ese alejamiento entre los sindicatos y los trabajadores se debe sobre todo a la gran propagación de los llamados Contratos Colectivos de Protección (CCT), un tipo de contratos que empresas y sindicatos firman secretamente y que, teniendo validez legal, son ficticios en su contenido y operación.

En Guadalajara esta situación adquiere rasgos muy singulares, pues prácticamente todos los

trabajadores de la industria electrónica pertenecen a un sindicato, pero casi ninguno de ellos lo sabe. Para entender cómo puede llegar a darse una situación tan irregular, es mejor mostrar algunos datos que ilustran la configuración de esa amplia red de complicidades entre empresas, sindicatos y autoridades, que han convertido a los sindicatos en negocios dedicados a mantener a los trabajadores con temor y bajo control.

De acuerdo con la página de internet de la Secretaría del Trabajo, a finales de 2012, en Jalisco existían 481 sindicatos. En ese mismo año, los sindicatos tenían firmados contratos colectivos con 35,674 empresas. Eso significa que algunos

sindicatos firman contratos colectivos con cientos de empresas al mismo tiempo. Es importante aclarar que se está hablando de sindicatos y no de federaciones sindicales, ya que si se tratara de federaciones podría entenderse que una sola organización tuviera contratos firmados con cientos de empresas y numerosos líderes sindicales representarían a trabajadores provenientes de varias empresas. Por tanto, debemos tener en cuenta que los datos oficiales aquí citados se refieren a sindicatos individuales, en donde cada uno de esos sindicatos tiene un solo líder como representante de los trabajadores.

Dos ejemplos al respecto.

Esta misma página de la Secretaría del Trabajo muestra que durante 2012 una persona de nombre Enrique Torres era líder de dos sindicatos. A través de esos sindicatos había firmado contratos colectivos con 466 empresas. Entre las empresas con las que Enrique Torres había firmado contratos se encontraban la empresa Sony, así como diversas tiendas departamentales y agencias de autos.

Cereal acudió a algunas de estas empresas para entrevistar a los trabajadores y descubrió que ninguno de los consultados sabía que pertenecían a un sindicato y mucho menos que su líder era Enrique Torres. Aparentemente el único miembro activo de esos dos sindicatos era su propio líder y los únicos enterados de la existencia de los contratos eran las empresas, las autoridades y el propio líder sindical.

Las entrevistas que Cereal realizó entre los trabajadores hacen suponer que Enrique Torres no trabaja o trabajó en alguna de las empresas con las que ha firmado contratos. Este hecho es importante si se tiene en cuenta que la Ley del Trabajo en México requiere para la formación de un sindicato, en una empresa en particular, que los trabajadores que lo forman estén activos en la empresa. Por lo tanto, la pregunta clave es ¿cómo se las arregló para convertirse en el líder de los sindicatos si nunca fue un trabajador en la empresa?

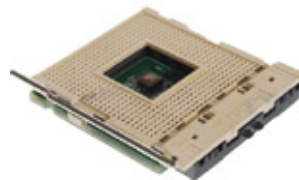
Otro caso es el de las principales empresas de la industria electrónica de Guadalajara -Flextronics, Samina y Continental- las cuales utilizan los servicios de Carlos Arias, un político local y líder de un sindicato llamado SETEAMI. A través de

este sindicato Carlos Arias firmó contratos colectivos con 58 diferentes empresas en 2012. En este caso parece que Carlos Arias tampoco trabaja en ninguna de las empresas con las que firmó contratos y tampoco los trabajadores de esas empresas, con los que hablo Cereal, lo conocen. Casualmente, su principal socio, y quien con frecuencia firma como subsecretario en los contratos colectivos, es Enrique Torres, de quien se habló anteriormente.

En opinión de Cereal este tipo de contratos mantienen estos sindicatos artificialmente en la mayoría de los casos pues no tienen vida sindical real, los trabajadores no participan de asambleas y mucho menos conocen las negociaciones que hacen entre el sindicato y la empresa. Según los testimonios de los trabajadores cuando hay posibilidades de que ellos se organicen libremente estos sindicatos ilegítimos y las empresas evitan que puedan hacerlo, pues los amenazan con despedirlos. De hecho, Carlos Arias protagonizó un sonado caso durante 2011 y 2012 en la fábrica de la empresa Honda -también ubicada en la zona conurbada de Guadalajara- donde un grupo de trabajadores intentó formar un sindicato legítimo. Los trabajadores involucrados fueron despedidos bajo la complacencia de la empresa y las autoridades, y algunos fueron amenazados con ser llevados a la cárcel a causa de su activismo.

Este tipo de comportamiento ha generado desconfianza por parte de los trabajadores de la industria electrónica hacia los líderes sindicales. Lo más grave del asunto, evidentemente, es que los trabajadores no saben quién los representa. ¿Acaso el desconocimiento referido es un arma utilizada por las empresas y las autoridades para

evitar que los trabajadores se organicen? El problema sigue y las respuestas se complican.



FLEX- TRONICS

¿QUÉ HACE LA EMPRESA
CON EL DINERO DE LOS
TRABAJADORES?

“Una concepción de la empresa que quiere salvaguardar la dignidad humana debe, sin duda alguna, garantizar la necesaria unidad de una dirección eficiente; pero de aquí no se sigue que pueda reducir a sus colaboradores diarios a la condición de meros ejecutores silenciosos, sin posibilidad alguna de hacer valer su experiencia, y enteramente pasivos en cuanto afecta a las decisiones que contratan y regulan su trabajo”.

Mater et Magistra, n.93 S.S. Juan XXIII



En la fábrica de Flextronics ubicada en Guadalajara laboran cerca de 15,000 trabajadores y aproximadamente 300 de esos trabajadores son contratados mediante la agencia CSIS para fungir como guardias de seguridad. Flextronics es una compañía dedicada a la fabricación de componentes electrónicos que en Guadalajara ofrece servicios de reparación y ensamble para marcas como HP, HTC, PACE y Microsoft. Dentro de las instalaciones de la empresa, los trabajadores subcontratados por medio de la agencia CSIS laboran en actividades substanciales para el proceso de producción, por ejemplo en la supervisión de embalajes y en la recepción y control de materiales, entre otros.

A principios del mes de diciembre de 2012, 180 trabajadores que acudieron a las oficinas del Cereal, se quejaban de que la agencia quería despedirlos, pero no mediante el procedimiento

marcado por la ley. La agencia exigió a los empleados que firmaran una renuncia “voluntaria” para así evitar el pago de la indemnización debida. Una vez firmada su renuncia, CSIS les ofrecería un contrato que, entre otras cosas, incluía un sueldo más bajo. Estos procedimientos violan lo que la Ley Federal del Trabajo dice respecto a la sustitución patronal (art. 41), la irrenunciabilidad a los derechos adquiridos (art. 33), el pago de una liquidación (art. 50) y la obligación patronal del pago de aguinaldo (art.87). Durante ese mismo mes, Cereal informó a Flextronics sobre este caso y le hizo llegar una lista con los nombres de las personas afectadas. Como consecuencia de esta acción, CSIS y Flextronics mantuvieron las antiguas condiciones laborales de los trabajadores.

Si este hecho es grave, el problema empeoró al comprobar que la agencia contratista no había

realizado durante varios años los pagos correspondientes al fondo de ahorro para vivienda de sus empleados, ni tampoco había pagado las cuotas para que los trabajadores pudieran acceder a servicios de salud, ya que en los registros oficiales del INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores) y del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) no aparecen registrados dichos pagos. Esta situación ha provocado que algunos de los trabajadores y sus familias no puedan disponer de los servicios de salud oportunos en caso de emergencia o enfermedad, viéndose obligados a buscar otras alternativas, las cuales significan, en la mayoría de los casos, agravar más su salud y/o contraer grandes deudas. Otros trabajadores no han podido jubilarse.

Un caso particular es el de Josefa, quien nos cuenta su historia: "tengo trabajando ya los años suficientes para jubilarme, pero cuando fui a tramitar mi pensión me dijeron que todavía no podía porque no cubro el tiempo que se necesita y no es que no lo cumpla, si no que mi patrón no ha cubierto las cuotas".

En el mes de septiembre de 2012, una trabajadora acudió a las oficinas de Cereal con la misma problemática. En esa ocasión Flextronics mencionó a Cereal que se trataba de un caso aislado y que lo solucionarían. Flextronics habló con CSIS y ambas empresas cubrieron las cuotas que debían, lo que se reflejó casi inmediatamente en los registros de la trabajadora. Cuando esto sucedió, Flextronics dijo a Cereal, mediante un correo electrónico, haber hecho una auditoría a la agencia y que no se había encontrado otro caso parecido. Con ello la empresa concluyó el caso, asegurando que todo estaba en orden, pero meses después acudieron a las oficinas de Cereal 180 trabajadores de CSIS y Flextronics con el mismo problema.

Con el fin de aclarar estas irregularidades, Cereal contactó a un representante del Infonavit, quien aseguró que no existía motivo alguno para que las cuotas no aparecieran reflejadas en los expedientes de los trabajadores, pues los pagos no tardan más de una semana en aparecer. Sin embargo, los pagos no aparecían registrados. Eso significa que CSIS y Flextronics nunca realizaron dichos pagos, a pesar de que a los trabajadores sí les cobraron el dinero necesario para cubrir esas cuotas como muestran las nominas que recibían de la empresa.

Flextronics ha mencionado a Cereal en repetidas ocasiones que todas las cuotas están en orden, pero las cuotas siguen sin aparecer: ¿Dónde está el dinero de los trabajadores? ¿Quién lo tiene? Los documentos de los trabajadores muestran que en algunos casos desde hace años no se registra ningún pago a la cuenta de los trabajadores. Hasta el cierre de edición de este informe, la agencia no ha querido indemnizar a los trabajadores como marca la ley y a otros no se les ha pagado su aguinaldo, a pesar de que el plazo legal para hacerlo venció hace meses.

CSIS Y FLEXTRONICS NUNCA
REALIZARON ESOS PAGOS, A
PEGAR DE QUE A LOS
TRABAJADORES SÍ LES
COBRARON EL DINERO
NECESARIO PARA CUBRIR ESAS
CUOTAS COMO MUESTRAN LAS
NOMINAS QUE RECIBEN DE LA
EMPRESA.

Después de conocer el caso, Flextronics proporcionó a Cereal la siguiente respuesta escrita:

"CSIS es una empresa que brinda servicios de seguridad a empresas de diferente giro. Sus trabajadores son asignados a sus empresas cliente. CSIS los contrata, capacita y es responsable del pago a sus trabajadores. CSIS era un proveedor de servicios de seguridad para Flextronics.

Flextronics recientemente cambió de servicios de seguridad (finales del 2012). CSIS ofreció a sus trabajadores ser reubicados con otros clientes y continuar como guardias de seguridad. Sin embargo, arriba de un 80% de la plantilla prefirió continuar laborando para Flextronics. Por esta razón ellos eligieron firmar su renuncia voluntaria y

aceptaron contratarse directamente con la nueva empresa. Flextronics se aseguró de que se respetarán las mismas condiciones de trabajo con la nueva compañía de seguridad, incluyendo sueldo.

Flextronics toma con gran orgullo el muy robusto programa de Responsabilidad Social y Ambiental Corporativo (CSER). Un elemento importante de este programa es la evaluación y auditoría regulares a sus proveedores para asegurar el cumplimiento a las disposiciones del Código de Conducta de la Industria Electrónica y todas las leyes laborales. Los resultados de la auditoría más reciente mostraron un control razonable en sus procesos de administración, así como en las aportaciones realizadas al Seguro Social.

Flextronics solicitó los servicios de un tercero: un despacho especialista para conducir una auditoría adicional para validar los hallazgos internos, incluyendo el estatus de aportaciones al Seguro Social, Infonavit y cumplimiento de pagos requeridos por ley.

A pesar de que los trabajadores no son empleados directos, ni temporales de Flextronics, se continuará el proceso de auditoría para asegurar que la empresa CSIS cumpla con sus compromisos patronales, en caso de que hubiera adeudos pendientes.

Flextronics continuará promoviendo los diferentes mecanismos de comunicación abierta para empleados y proveedores, así como el apego a las políticas y procedimientos alineados al cumplimiento legal y códigos de conducta.

NOKIA

— PAGABA BIEN
Y TENÍA BUENAS
PRESTACIONES —

“La globalización se rige por las meras leyes del mercado aplicadas según las conveniencias de los poderosos, lo cual lleva a consecuencias negativas. Tales son, por ejemplo, la atribución de un valor absoluto a la economía, el desempleo, la disminución y el deterioro de ciertos servicios públicos, la destrucción del ambiente y de la naturaleza, el aumento de las diferencias entre ricos y pobres, y la competencia injusta que coloca a las naciones pobres en una situación de inferioridad cada vez más acentuada. La Iglesia, aunque reconoce los valores positivos que la globalización comporta, mira con inquietud los aspectos negativos derivados de ella”.

Ecclesia in America, n. 20 S.S. Juan Pablo II

“Nokia pagaba bien y tenía buenas prestaciones... quienes obtenían un empleo en esa planta se podían sentir afortunados”. En esos términos se expresan los trabajadores de Nokia al hablar del pasado de la empresa. A pesar de que la sucursal de Nokia en Reynosa está considerada como la exportadora más grande del norte de México y la sexta a nivel nacional, la situación en materia de estabilidad laboral en Nokia, hoy, es otra.

El 8 de febrero de 2012 Nokia anunció cambios y consiguientes recortes de personal en sus fábricas situadas en Komárom (Hungria), Reynosa (México) y Salo (Finlandia). La compañía argumenta que esos cambios tienen *“por objeto aumentar la competitividad de la compañía en el diversificado mercado mundial de los dispositivos móviles”*. Tras una serie de recortes en donde fueron despedidos trabajadores con una antigüedad en promedio de 8 años, Nokia

comenzó a recontratar al mismo personal que había despedido. Esta recontratación se hizo bajo dos modalidades: 1) como trabajadores directos con contratos de 6 meses y 2) como empleados subcontratados mediante la agencia Manpower.

La sensación general entre los trabajadores era que todo había sido una especie de simulación, pues los recontrataban para hacer la misma actividad que tenían antes de que les rescindieran su antiguo contrato indefinido. Una trabajadora nos cuenta su experiencia:

“Me despidieron a finales de junio del 2012 y el día 30 de julio me llamaron de Recursos Humanos para preguntarme si quería regresar a trabajar, pero contratada por medio de Manpower. Le dije que si no tenía trabajo en otro lado estaba bien. Un supervisor nos anotaba en una lista y la pasaba a la agencia, luego Manpower nos llamaba. Hay compañeras que ya les llamaron y las van a tomar en cuenta para contratarlas con contratos de 7 días, salario más bajo y menos prestaciones”.

Esta situación no es nueva. En anteriores informes, Cereal ha advertido que la contratación temporal, cuando se utiliza para simular una relación que en realidad es permanente, transgrede los derechos de los trabajadores. En este caso, la agravante es que bajo el argumento de tener *“mayor capacidad de respuesta a las*

necesidades de los clientes” aproximadamente 680 familias se han quedado sin una fuente estable de ingresos. El programa de despidos se ha efectuado en tres etapas: en la primera, a principios de febrero del 2012, Nokia despidió 400 trabajadores; después, en marzo de 2012, un segundo grupo de 130; y, finalmente, 250 más en junio. Hasta finales de 2012, aproximadamente un 50% de los trabajadores despedidos han sido recontratados de manera temporal.

Los largos periodos sin empleo, una vez que la empresa decide dar por terminado el contrato temporal repercuten directamente en la calidad de vida de la familia, pues le impide planificar aspectos esenciales para una vida digna como la alimentación, la educación de los hijos y la construcción de un patrimonio, además de que el acceso a la salud y la obtención de créditos para vivienda se ven afectados.

Esta situación se agrava si consideramos que una gran parte de estos ex trabajadores de Nokia tienen en promedio 46 años de edad, lo que puede ser una desventaja para conseguir empleo. Dicha situación puede orillar a los trabajadores a aceptar estos empleos temporales, precarios e inestables. En opinión de Cereal, si los trabajadores contaran con un sindicato que realmente los representara, más personas



tendrían la oportunidad de tener un empleo estable que les ayudara a satisfacer sus necesidades y las de sus familias.

Mediante un correo electrónico, Nokia proporcionó la siguiente respuesta a Cereal: "El último cambio en Nokia Reynosa, en 2012, impactó a 680 empleados. Nokia ha apoyado más allá de lo que está estipulado por la ley mexicana y ha actuado de una manera socialmente responsable y transparente, todo de conformidad con el Código de Conducta de Nokia.

Nokia proveyó de apoyo para recolocación y asistencia en actividades de reinserción al empleo y capacitación. Los empleados afectados fueron sostenidos en la nómina durante dos meses sin que estuvieran desempeñando un trabajo y recibieron salario y prestaciones completos, lo que

les dio un respiro mientras buscaban otras oportunidades de empleo. Entre aquellos que fueron recontratados de manera temporal estaban varios compañeros con discapacidades, quienes habían tenido dificultades para conseguir un empleo fuera de Nokia en la industria manufacturera de la región.

Algunos ex empleados han regresado a trabajar para nosotros de manera temporal, vía Manpower, para ayudarnos a alcanzar metas de producción impredecibles. Todos tienen el mismo salario y condiciones de trabajo que sus equivalentes colegas contratados directamente por Nokia. Los salarios son los mismos, las condiciones de seguridad son las mismas; y todos los empleados, incluyendo los temporales contratados por agencia, son invitados por el sindicato a participar en sus reuniones. Y siempre que se ha estabilizado la

demanda, empezamos a contratar a las personas de forma permanente. Cuando contactamos a algunos ex trabajadores por un periodo temporal, vía Manpower, faltaban todavía cuatro semanas para que iniciaran su trabajo, así que les pagamos un bono de 1,800 pesos como una consideración en función del tiempo que tuvieron que esperar para trabajar con nosotros".

IBM

— TRABAJADORES —
— SIN CONTRATO —
— NI ACCESO A LA INFORMACIÓN —

"No existe peor pobreza material, me urge subrayarlo, que la que no permite ganarse el pan y que priva de la dignidad del trabajo".

Discurso de S. S. Francisco a la fundación "Centesimus Annus Pro Pontifice" mayo 2013.

En el artículo 24, la Ley Federal del Trabajo estipula que las condiciones laborales deben quedar por escrito en un contrato y cada una de las partes involucradas deberá tener una copia de éste, sin embargo un gran número de empleados de producción de IBM, subcontratados mediante la agencia Kelly, comúnmente no pueden ejercer este derecho. El caso de Martina es un ejemplo de cómo suceden las cosas.

"Me contrataron el 1 de junio por medio de Kelly para trabajar en IBM y firmé un contrato por obra determinada". El Inplant de la agencia nos dijo al inicio de nuestro trabajo, que estaríamos por tres meses a prueba. Según nuestro desempeño nos dirían si seguíamos o no en el trabajo. Cuando firmas el contrato, no nos lo prestan para que podamos leerlo con calma o hacer una pregunta, tampoco nos dan una copia del contrato o nos dejan sacarlo para sacarle una copia nosotros"

Un mes después Martina fue despedida bajo el argumento que no había más trabajo. Ella se negó a firmar los papeles de la renuncia, pues en una ocasión, la persona que maneja a quienes son subcontratados por Kelly, le comentó que había trabajo suficiente hasta diciembre y no entendía por qué en ese momento la despedían.

Después de que la trabajadora buscara el apoyo del Cereal y se verificara la solidez del caso, Cereal decidió enviar el

caso a IBM. La empresa argumentó que fue despedida porque el contrato llegó a término. Cereal, para poder asesorar de manera adecuada a la trabajadora, pidió a IBM que mostrara el contrato y así aclarar la modalidad y el tiempo mediante el cual la trabajadora había sido contratada. Después de un intenso intercambio epistolar entre Cereal e IBM y de la intervención de la Cámara Nacional de la Industria Electrónica de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (Canieti), la trabajadora no pudo obtener una copia de su contrato.

De acuerdo con los principios rectores de las Naciones Unidas sobre Negocios y Derechos Humanos, las empresas deberán tener mecanismos para transparentar la información y hacerla accesible a las partes interesadas, de modo que se cuente con "suficiente información para evaluar si la respuesta de una empresa ante consecuencias concretas sobre los derechos humanos es adecuada". Para estos trabajadores, acceder a una copia de su contrato resulta prácticamente imposible.

La situación se agrava pues Martina ha intentado buscar trabajo en diferentes agencias sin mucho éxito. Al principio pensó que era algo normal, pero en una ocasión al solicitar trabajo para Flextronics en la agencia Cosea, una empleada de esta agencia le dijo que no la podían contratar porque estaba vetada.

Por años han existido entre los trabajadores de diferentes empresas, rumores sobre listas negras donde aparecen quienes deciden reclamar sus derechos. Ninguna de las agencias ha reconocido que esta situación sea real, sin embargo existen testimonios de trabajadores que coinciden reiteradamente. Martina regresó para pedir una aclaración a la agencia, pero se negaron a darle más información al respecto.

Después de tres meses, IBM y Kelly prefirieron pagar a la trabajadora una indemnización del 85%, en lugar de presentar el contrato y aclarar la situación. En caso de que IBM pudiera comprobar su dicho, y el contrato fuera temporal, sólo hubiera tenido que pagar las partes proporcionales, pero sobre todo hubiera hecho un ejercicio de transparencia.

En una comunicación escrita en el mes de enero, IBM respondió:

"IBM tiene un compromiso total con la responsabilidad social en nuestras actividades de negocios y ha trabajado durante muchos años con sus proveedores para asegurar el cumplimiento pleno de los Principios de Conducta de los Proveedores de IBM y del Código de Conducta del EICC. Como resultado de esfuerzos recientes con la cadena de proveedores, tomamos esta oportunidad para reforzar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo (art. 24) con nuestras agencias de subcontratación. IBM ha solicitado a todas sus proveedoras de mano de obra subcontratada que confirmen que están en pleno cumplimiento o que entreguen sus planes de acción para mediados de Febrero de 2013 para dar cumplimiento al requerimiento de IBM a todos los actuales contratistas una copia de su contrato de trabajo, si es que esto todavía no se hubiera realizado todavía; la fecha planeada para lograr esto es 29 de marzo de 2013".

UNA NUEVA LEY LABORAL PARA MÉXICO



En noviembre de 2012 entró en vigor una nueva ley del trabajo en México. Durante más de diez años, diferentes partidos políticos, organizaciones sociales y personalidades públicas habían presentado propuestas ante el Congreso de la Unión con el fin de modernizar la ley, pero fue la propuesta presentada por el presidente del país la que finalmente se impuso. En un hecho sin precedente el Congreso discutió, corrigió y aprobó -en tiempo récord de tan sólo dos meses- 491 cambios a la ley laboral, la cual se compone por más de 1,000 artículos. La premura con la que los congresistas actuaron provocó que muchos de los cambios resultaran confusos y que hasta ahora no se tenga total claridad respecto del impacto que esos cambios tendrán en temas como el outsourcing y la transparencia sindical.

A pesar del apresuramiento y confusión el propósito de la reforma laboral siempre fue muy preciso: aumentar la competitividad de México por medio de la flexibilización de las relaciones laborales. Especialmente la reforma introdujo nuevas y variadas formas de contratación temporal que debilitaron sensiblemente los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, ahora un empleador puede contratar a un trabajador y, al cabo de unas semanas, despedirlo sin tener que explicarle los motivos de su despido y sin estar obligado a pagarle una indemnización, algo que

antes estaba terminantemente prohibido. En general, muchos de los cambios siguieron esa lógica, es decir, eliminaron los trámites y obstáculos para los patrones y redujeron los derechos para los trabajadores.

Particularmente para los empleados de la industria electrónica existían dos temas de gran interés: el outsourcing y la genuina libertad de asociación. Por desgracia, los legisladores desaprovecharon la oportunidad de imponer mayores regulaciones a los sindicatos y a las agencias de empleo, dejando esos dos temas prácticamente sin cambios. En la práctica, el significado de dichas acciones legislativas es que los trabajadores de la industria electrónica seguirán teniendo muchas dificultades para organizarse y defenderse por sí mismos y continuarán siendo víctimas de los abusos de las agencias de empleo y del control de los inactivos sindicatos "fantasma", de donde resulta que ahora será más complicado reclamar una indemnización por despido.

FOXCONN

— ¿SALARIO DIGNO? —

“Si el obrero, obligado por la necesidad o acosado por el miedo de un mal mayor, acepta, aun no queriéndola, una condición laboral más dura, porque la imponen el patrón o el empresario, esto es ciertamente soportar una violencia, contra la cual reclama la justicia”.

Rerum Novarum, n. 45 León XIII

En julio de 2011 Foxconn compró una planta que anteriormente había sido propiedad de Cisco en Ciudad Juárez. El periódico Excelsior publicó, a propósito de la compra, las declaraciones de Jay Gumbiner, analista tecnológico en jefe para IDC, quien afirma que el rol que jugará México en la firma asiática *“dependerá del margen de vida que tengan los productos fabricados, ya que la materia prima de electrónicos en México es costosa y la mano de obra no es lo suficientemente barata”* *. Pero, ¿en qué condiciones salariales vive esa “mano de obra [que] no es lo suficientemente barata” como dice el Sr. Gumbiner?

“Nos contrata la agencia CASEN para trabajar en Foxconn. Nos dicen que los primeros tres meses el salario es de \$78.00, después de tres meses le aumentan \$10.00 pesos a nuestros salarios quedando en \$88.00, a los seis meses aumentan \$12.00 y nos queda en \$100.00 como operadores”, cuenta un grupo de trabajadores al que Cereal entrevistó en junio de 2012.

Las trabajadoras refieren que el promedio salarial diario en la planta de Foxconn es de \$100, lo que significa un sueldo de \$2,800 al mes. De acuerdo con el Banco de México, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y el Consejo Nacional de Evaluación de Políticas de Desarrollo Social, esta cantidad sólo sería suficiente para comprar alimentos y cubrir de manera parcial otros rubros, como salud, transporte y vivienda. Por este motivo, muchas familias tienen que vivir con una nutrición deficiente y en condiciones de vivienda indignas, es decir, casas sin los servicios elementales. Además enfrentan la imposibilidad de costear gastos derivados de una enfermedad prolongada y consumen una dieta carente de los grupos básicos necesarios para poder nutrirse adecuadamente. Los trabajadores a los que Cereal entrevistó han intentado de manera individual pedir un aumento de sueldo a Foxconn, pero la respuesta constante de la empresa ha sido: *“no se les aumenta el salario porque ganan más del mínimo legal”*.

Aunado a esto, cuando existe la posibilidad de acceder a un puesto de mayor responsabilidad, no siempre implica un mejor sueldo. Sofía nos cuenta su historia y la de algunas de sus compañeras:

“Entramos ganando \$77 como operadoras por 4 meses, luego a algunas nos dieron el puesto de inspector de calidad y nos aumentaron el salario a \$105 durante 9 meses y luego se anunció que había vacante para líder de calidad y al ver que cumplía los requisitos que se solicitaban para dicho puesto, apliqué y me lo dieron. En un principio dijeron que en tres meses me nivelaban el salario. He estado un año y medio sin que aumenten nada a mi salario, pero si reclamo me quitan el puesto y sé que ponen a otro en mi lugar. Sigo en espera de mi aumento salarial”.



El panorama es desolador, pues aunque en los últimos años México ha experimentado un incremento en la productividad, los salarios no crecieron en la misma proporción. Incluso en algunos sectores económicos, como el de la industria electrónica, el salario promedio ha bajado y el poder adquisitivo de la moneda nacional ha llegado a ser uno de los más débiles del mundo. El bajo costo unitario de la mano de obra en México ha generado “competitividad” con respecto a otras economías, y con la nueva reforma a la ley, parece que esta tendencia se acentuará.

Cereal contactó a los representantes de Foxconn en Reynosa para conocer su opinión en relación a las situaciones descritas en este caso y al respecto, en una respuesta escrita enviada el 30 de enero 2013, Foxconn señala:

“El operador de Foxconn Reynosa gana en promedio un 40% arriba del salario mínimo vigente de la zona geográfica “A” (en total \$88), además de percibir los beneficios que marca la ley, el Sindicalizado recibe otros beneficios como Fondo de Ahorro, Vales de Despensa, Bono por puntualidad y asistencia, ayuda de transporte, por mencionar algunos. Los pagos de sueldos, así como el del tiempo extra, se hacen a tiempo y en forma, sin que alguna vez hayamos caído en atrasos o incumplimientos”.

*www.excelsior.com.mx/2012/08/09/dinero/759490

MÉXICO Y CHINA

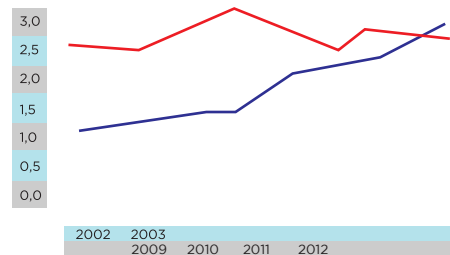
LA COMPETENCIA POR LOS BAJOS SALARIOS

En 2011-12, mientras el mundo observaba con optimismo como los salarios en China aumentaban gradualmente, los mexicanos veían como los suyos se empequeñecían al extremo. Al respecto la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) señala, en un estudio realizado en 2012, que "En China los salarios han venido creciendo más que la productividad. Ello, sumado a la apreciación del renminbi (moneda nacional de China), ha resultado en un aumento de su costo laboral unitario, convergiendo hacia el nivel de México" (Fuente: La República Popular China y América Latina y el Caribe. Diálogo y cooperación ante los nuevos desafíos de la economía global. CEPAL. 2012). Por tanto, las comparaciones entre México y China son actualmente de gran interés para las empresas que buscan abrir nuevas fábricas.

Resultado de esto es la posición de México como una de las zonas en donde el costo laboral es de los más baratos del mundo, lo cual ha atraído nuevas inversiones hacia diversos sectores productivos, especialmente hacia el automotriz y la electrónica. Un ejemplo es que durante el 2012, los empleos de la industria electrónica en Guadalajara pasaron a ser de 60,000 a casi 100,000. La mayoría eran fuentes de empleo precarias con salarios menores a los 10 dólares diarios.

A pesar de que el bajo costo laboral ayuda a atraer inversiones y permite crear fuentes de empleo, el nivel de los salarios en México ha llegado a ser preocupantemente bajo. De acuerdo con cálculos del Cereal, el salario promedio de un trabajador de la industria electrónica es de \$116⁹⁰ (U\$9), lo que sólo le alcanza para cubrir el 60% de los satisfactores básicos.

China y México: costo
(En dólares)



¹ <http://www.politica-china.org/imxd/noticias/doc/1340920039 Dialogoycooperacion-ChinaWEB.pdf>

SAMSUNG

— TRATO INDIGNO —
SISTEMÁTICO



“Lo realmente vergonzoso e inhumano es abusar de los hombres como de cosas de lucro y no estimarlos en más que cuanto sus nervios y músculos pueden dar de sí”.

Rerum Novarum, n. 20 León XIII

En el mes de noviembre de 2012 las imágenes tomadas por una cámara de vigilancia desataron la indignación de la sociedad mexicana tras ser difundidas por diversos medios de comunicación. En el video aparece un trabajador mexicano de la empresa Sam Won siendo agredido por uno de sus superiores de origen coreano. Sam Won, ubicada en Querétaro, es una empresa proveedora de manufactura de la transnacional Samsung. Este hecho provocó enérgicas reacciones de la embajada Coreana en México y de la Secretaría del Trabajo.

El video, grabado el 17 de octubre, muestra claramente a Kim Jaeoak empujando, pateando y golpeando en la cara a Jorge Alberto Zamora Esparza, quien además fue despedido. El trabajador interpuso una denuncia ante la Procuraduría General de Justicia del Estado por lesiones físicas.

En un comunicado conjunto dirigido a la opinión pública, y tras una fuerte presión mediática, las empresas Sam Won y Samsung Electronics México, ofrecieron una disculpa pública a los trabajadores afectados, a sus familias “y a todos aquellos queretanos que, de manera comprensible, puedan haberse sentido agredidos por lo sucedido” *. Del mismo modo reaccionó el cónsul coreano en México, quien expresó su

“profundo reconocimiento y agradecimiento a la sociedad queretana por abrir las puertas a quienes encuentran en este estado una sociedad de armonía y progreso a la que han deseado sumarse. Por ello mismo, por formar ya parte activa de esta sociedad, la comunidad coreana se une a los queretanos en la indignación ante lo ocurrido”.

El Secretario de Gobierno de Querétaro, Jorge López Portillo Tostado, dio a conocer que la Procuraduría del Estado citó a declarar a la dirigencia sindical, así como a Kim Jaeoak, sin que éste último se presentara.

Sin embargo, el Secretario de Gobierno de Querétaro dijo no tener evidencia de que este tipo de prácticas se realicen cotidianamente y que *“no se permitirá que [empresas extranjeras] impongan sus reglas porque la ley laboral en nuestro país es clara y se tiene que respetar”*. En entrevista con un medio local de noticias, una ex empleada explicó que el caso de Jaeoak no es el primero: hace dos años un directivo coreano de Samsung lanzó un desarmador a un gerente mexicano tras una discusión. La agresión fue denunciada y hubo ligeras inspecciones, pero el tema fue olvidado.

Éste no es el primer caso de violencia laboral en el que Samsung está relacionado. En 2011 empleados de Samsung, que construía una gasera en la ciudad de Colima, denunciaron maltratos de parte del personal coreano que ahí laboraba.

Entre los testimonios recabados por Cereal en Colima, encontramos el de una trabajadora del área del comedor que nos cuenta que el trato a los trabajadores, de parte del personal coreano,



EN EL VIDEO
APARECE
UN TRABAJADOR
MEXICANO
DE LA EMPRESA
SAM WON
SIENDO AGREDIDO
POR UNO DE SUS
SUPERIORES DE
ORIGEN COREANO

incluía agresión verbal y física (patadas o golpes en la espalda). Las trabajadoras eran blanco constante de burlas e insultos como “*negra*”, “*ratera*” o “*inservible*”. Cuando una de las trabajadoras se decidió a ir con el director general, Jesús Pérez, para pedir ayuda, la respuesta que obtuvo fue “*es normal, es la manera como se tratan los coreanos*”.

Sería muy preocupante si Samsung solo implementa medidas correctivas y preventivas a sus proveedores, sólo cuando los casos son expuestos a la opinión pública. Cereal entrevistó a algunos empleados de Sam Won y aseguraron que los maltratos siguen siendo una constante de parte del personal coreano. Cereal intentó contactar a los representantes de Samsung sin obtener respuesta alguna.

[*noticiasdequeretato.com.mx/informacion/noticias/22/87/_queretaro/2012/11/22870/ofrece/disculpas-en-embajada-de-corea.aspx](http://noticiasdequeretato.com.mx/informacion/noticias/22/87/_queretaro/2012/11/22870/ofrece/disculpas-en-embajada-de-corea.aspx)

CALIFICACIÓN DADA POR CEREAL A LAS EMPRESAS

La calificación que Cereal otorga a las empresas resulta del cruce de una serie de indicadores estadísticos (número de casos, número de trabajadores afectados, gravedad, etc.) que Cereal reúne a partir de las asesorías y la investigación que realiza y de la valoración del desempeño que las empresas tienen en el diálogo y en la resolución de los casos (disposición al diálogo, transparencia, cambios estructurales hechos para mejorar las condiciones laborales, etc.)

REFERENCIA	CALIFICACIÓN	EMPRESA
● EXCELENTE		
● BUENO		Sanmina
● REGULAR		HP
● SUFICIENTE		Kodak
● DEFICIENTE		Philips
● MALO		Continental
		IBM
		Nokia
		Technicolor
		USI
		Celestica
		Jabil
		Benchmark
		Blackberry
		Flextronics
		Foxconn

Analisis comparativo del sistema del escalamiento de quejas de **CEREAL-CANIETI**

El diálogo con la industria electrónica se inició en 2005 a raíz de la campaña "limpia tu computadora" realizada por CAFOD. Un proceso de escalamiento fue posteriormente aprobado por Cereal y Canieti para tratar con quejas. El ejemplo del diálogo entre Canieti y Cereal ha sido citado como ejemplo de un mecanismo de reclamación no judicial. Es importante ser consciente de la naturaleza del diálogo y el contexto más amplio de este trabajo para sacar conclusiones precisas

de esta experiencia. Por ejemplo, Cereal también proporciona asesoramiento jurídico a los trabajadores y lleva los casos ante el Tribunal del Trabajo. Por lo tanto las empresas de la electrónica saben que si las quejas planteadas por Cereal en nombre de sus trabajadores de la electrónica, no encuentra una solución mediante el proceso de escalamiento, el caso legal puede seguir. Con las reformas hechas a la ley laboral los miembros de Canieti podrán dar una muestra de compromiso ¿Los miembros de Canieti permanecerán comprometidos con el diálogo cuando la amenaza de una acción legal se ha eliminado en relación con algunos de los casos que maneja actualmente Cereal?

Los criterios de eficacia para los mecanismos de queja extrajudiciales que figuran en los Principios Rectores de la ONU proporcionan un punto de

referencia útil para reflexionar sobre los avances hasta la fecha e identificar lo que debe cambiar, para que el diálogo sea sostenible y más eficaz en términos de atender y prevenir de abusos a los derechos humanos en la industria electrónica. El siguiente cuadro se basa en las evaluaciones realizadas por Cereal y CAFOD del diálogo con las empresas de electrónica en México, incluyendo el proceso de escalamiento para las quejas. El objetivo es sacar experiencias y aprendizajes desde una perspectiva de la sociedad civil, para influir en el desarrollo futuro del diálogo y aumentar su valor para los trabajadores de la electrónica.



Criterios de efectividad para mecanismos de escalamientos de quejas no judiciales (Jhon Ruggie)	Situación real de los "criterios" en la industria electrónica de México desde el punto de vista de los trabajadores que utilizan los sistemas de escalamiento.	Sugerencias de mejora.
Legítimos: Suscitar la confianza de los grupos de interés a los que están destinados y responder del correcto desarrollo de los procesos de reclamación.	Hay una falta de confianza por parte de los trabajadores o grupos interesados en el proceso de escalamiento. Los trabajadores con frecuencia temen usar el sistema de escalamiento por miedo a represalias. Existe una organización de trabajadores que Cereal ha tratado de involucrar en el diálogo, pero hasta la fecha las empresas que conforman la Canieti no han estado dispuestas a permitir que la coalición de trabajadores participe formalmente.	• Aunque los trabajadores que vienen a Cereal están felices por que Cereal habla con las empresas en su nombre, esto no es un modelo sostenible para el futuro, por lo que el diálogo necesita desarrollo en el futuro para conservar su legitimidad. • Que las compañías que usan estos mecanismos no pongan a los empleos de sus trabajadores en riesgo.
Accesibles: ser conocidos por todos los grupos interesados a los que están destinados y prestar la debida asistencia a los que puedan tener especiales dificultades para acceder a ellos.	En la experiencia de Cereal de dialogo directo con los trabajadores, el mecanismo de escalamiento establecido entre Cereal y Canieti es practicamente desconocido. La mayoría de las personas que utilizan el sistema de escalamiento de quejas es referido a Cereal por amigos o colegas en lugar de ser informado por las empresas. En unos pocos casos aislados un gerente ha referido a los trabajadores a Cereal. Para Cereal es difícil hacer que el mecanismo sea conocido por los trabajadores al interior de la empresa pues no se le permite el acceso.	• Realizar trabajo conjunto (Cereal y la empresa) para dar a conocer los sistemas de escalamiento de quejas entre los trabajadores. • Que las empresas y agencias de subcontratación informen a los trabajadores que no serán penalizados en caso de que utilicen el sistema de escalamiento

Predecibles: disponer de un procedimiento claro y conocido, con un calendario indicativo de cada etapa, y aclarar los posibles procesos y resultados disponibles, así como los medios para supervisar la implementación;

En aquellas empresas en las que no se definen con claridad los mecanismos internos de escalamiento de quejas, los trabajadores no saben exactamente qué esperar y cuánto tiempo tendrán que esperar por una solución a su problema.

El mecanismo de quejas que Cereal y Canieti han acordado consta de varias etapas, sin embargo, con frecuencia las empresas no respetan estos plazos y el trabajador se desespera y se da por vencido.

- Que las empresas consulten el acuerdo existente con el Cereal y en los mecanismos y continuamente los mejoren de modo que cada vez se vuelvan más eficientes.

- Que las empresas establecen medios para que el trabajador tenga una expectativa realista de lo que pueden esperar de manera que puedan evaluar las verdaderas posibilidades de obtener un resultado exitoso.

Equitativos: asegurar que las víctimas tengan un acceso razonable a las fuentes de información, el asesoramiento y los conocimientos especializados necesarios para entablar un proceso de reclamación en condiciones de igualdad, con plena información y respeto;

A menudo, los empleados no pueden acceder a sus archivos personales o a sus contratos y a menudo no están informados del proceso interno de quejas, y esto hace que sea más difícil para ellos para defenderse adecuadamente.

Cereal ha identificado muchos casos en que los trabajadores han solicitado una copia de su contrato, pero la agencia de empleo o la compañía no se los han proporcionado.

Algunos trabajadores han informado de acoso por parte de algunos supervisores, para evitar que continúen con su queja.

- Las empresas deben tomar medidas para que los contratos colectivos y contratos individuales sean más transparentes, de modo que los trabajadores tengan acceso a la información sobre sus condiciones de trabajo.

- Que todas las empresas informen a los supervisores que cualquier forma de acoso a los trabajadores que utilicen el proceso de escalamiento es inaceptable.

Transparentes: mantener informadas a las partes en un proceso de reclamación de su evolución, y ofrecer suficiente información sobre el desempeño del mecanismo, con vistas a fomentar la confianza en su eficacia y salvaguardar el interés público que esté en juego;

Cereal retroalimenta a los trabajadores sobre el progreso de sus casos. La respuesta de las empresas en lo particular varía considerablemente. Algunas empresas responden rápidamente, otras no responden durante semanas o meses lo que dificulta a Cereal actualizar al trabajador interesado.

- Que cada compañía publique las medidas que ha adoptado para hacer conscientes a los trabajadores del mecanismo de quejas.

- Que las empresas respondan con prontitud y mantengan a los trabajadores informados sobre el progreso de la queja.

Compatibles con los derechos: asegurar que los resultados y las reparaciones sean conformes a los derechos humanos internacionalmente reconocidos;

A menudo, las soluciones que las empresas ofrecen a los trabajadores para resolver un problema están por debajo de los estándares establecidos por la legislación mexicana y las organizaciones internacionales.

Por ejemplo, los Principios Rectores reconocen: "La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos reconocidos internacionalmente - entendida, por lo menos, como los expresados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios Derechos en el trabajo".

- Las empresas deben cumplir con la ley y también el espíritu de la ley, además de conocer y aplicar los marcos y recomendaciones que son reconocidos internacionalmente.

- Que las empresas reconozcan a los trabajadores de la electrónica su derecho a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

- Asegurarse de que no se utiliza el proceso de diálogo y escalamiento "para socavar el papel de los sindicatos legítimos en el tratamiento de los conflictos relacionados con el trabajo, ni para impedir el acceso a los mecanismos de reclamación extrajudiciales judiciales o de otro tipo."

Una fuente de aprendizaje continuo: adoptar las medidas pertinentes para identificar experiencias con el fin de mejorar el mecanismo y prevenir agravios y daños en el futuro.

Las empresas regularmente resuelven casos individuales sin corregir las estructuras que permiten violaciones sistemáticas de los derechos de los trabajadores.

Que las empresas realmente apliquen un proceso de mejora continua que puede ser supervisado y evaluado por los trabajadores y los grupos de la sociedad civil.

Basarse en la participación y el diálogo: consultar a los grupos interesados a los que están destinados sobre su diseño y su funcionamiento, con especial atención al diálogo como medio para abordar y resolver los agravios.

Definitivamente ha habido resultados positivos en el abordaje y resolución de quejas individuales utilizando el diálogo, pero ahora es el momento de actualizar el mecanismo después de reflexionar sobre la experiencia hasta la fecha y una consulta más amplia con los grupos para los que está destinado el mecanismo. El mecanismo no tiene un impacto en la solución de problemas estructurales especialmente en lo referente a la libertad de asociación.

- Poner en práctica las recomendaciones que figuran en esta tabla.

- Involucrar a los trabajadores de la electrónica a sí mismos en el rediseño y la mejora del diálogo, incluyendo el proceso de escalamiento.

¿QUE TAN REAL ES LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN EN LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA DE MÉXICO?

A pesar de que el código de conducta de la industria electrónica dice que "Se respetarán los derechos de los trabajadores a asociarse libremente, unirse o no a sindicatos, buscar representación y sumarse a consejos de trabajadores de acuerdo con la legislación local. Los trabajadores podrán comunicar abiertamente y compartir desacuerdos con la dirección con respecto a las condiciones de trabajo y a las prácticas de la dirección sin miedo a represalias, intimidación o acoso" en la práctica eso no sucede a cabalidad. Durante el 2012 Cereal hizo una serie de entrevistas a trabajadores de la industria electrónica y los resultados muestran que el enunciado que acabamos de citar y que las empresas dicen cumplir, está muy alejado de la realidad.



PORCENTAJE DE RESPUESTAS POSITIVAS A LAS PREGUNTAS POR EMPRESA

- 1 — ¿En su actual empleo se ha afiliado voluntariamente a algún sindicato?
- 2 — ¿Sabe si hay algún sindicato en su empresa?
- 3 — ¿Ha asistido o ha sido invitado a alguna asamblea sindical?
- 4 — ¿Sabe que dice el código de conducta de su empresa y/o de la marca para la que produce respecto de la libertad de asociación?
- 5 — ¿Cree que los trabajadores de su empresa podrían formar un nuevo sindicato sin sufrir represalias?
- 6 — ¿Considera usted que los trabajadores de su empresa pueden expresar con libertad sus quejas a la gerencia?
- 7 — ¿Tiene copia de su contrato colectivo o individual de trabajo?
- 8 — ¿Sabe de los acuerdos firmados entre su empleador y su sindicato?
- 9 — ¿Les descuentan cuotas sindicales?
- 10 — ¿Sabe el nombre de su líder sindical?

Empresa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
— H. P.	0%	7%	0%	0%	0%	17%	0%	0%	0%	0%
— IBM	0%	0%	0%	0%	0%	18%	0%	0%	0%	0%
— Lenovo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
— Philips	3%	60%	0%	0%	0%	12%	0%	0%	30%	10%
— Blackberry	4%	15%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	10%	12%
— Dell	1%	90%	0%	0%	0%	12%	0%	0%	90%	3%
— Nokia	0%	100%	32%	0%	0%	6%	0%	0%	100%	100%
— Manufactureras										
— Technicolor	0%	0%	0%	0%	0%	18%	0%	0%	0%	0%
— Flextronics	0%	1%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%
— USI	8%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	90%
— Continental	0%	100%	0%	0%	0%	7%	0%	0%	0%	96%
— Foxconn	30%	90%	0%	0%	0%	6%	0%	0%	0%	93%
— Celestica	11%	100%	0%	0%	0%	12%	0%	0%	0%	60%
— Benchmark	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
— Sanmina	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%
— Jabil	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

*Notas Metodológicas

El porcentaje de las empresas de marca fue el resultado de la promediación de las respuestas de los trabajadores de las fábricas que les prestan servicio a reparación. Se tomó como muestra el 2% de la población estimada de la planta laboral de cada una de las empresas.

COMENTARIOS DE LA EICC PARA EL INFORME 2013 DE CEREAL

La *Electronic Industry Citizenship Coalition* (Coalición de ciudadanía de la industria electrónica)® (EICC®) valora positivamente el tener la oportunidad de mantener un diálogo frecuente con Cereal respecto a las condiciones laborales en el sector de la electrónica en México. Nuestro compromiso con Cereal incrementa nuestra atención a los asuntos regionales y asegura nuestra comprensión de un abanico más amplio de perspectivas. También apreciamos la oportunidad de mostrar nuestro compromiso de abordar situaciones en la cadena de suministro de la industria electrónica.

La EICC es una coalición de las empresas de electrónica más importantes del mundo, que trabajan juntas para mejorar la eficiencia y la responsabilidad social, ética y medio ambiental en la cadena global de proveedores. Nosotros capacitamos y alentamos a nuestros miembros para avanzar hacia la visión de la EICC a través de un código de conducta común, esfuerzos de colaboración y herramientas y prácticas compartidas.

La adopción de nuestro Código de Conducta es un requisito para la afiliación a la EICC, y lo actualizamos con regularidad para reflejar las cuestiones emergentes en la cadena de proveedores de la industria electrónica. Durante la última revisión del Código en 2012, el EICC implementó 18 Mejoras al código (versión 4.0). Estos cambios fueron el resultado de un trabajo directo con los miembros así como con grupos de interesados como Cereal.

Los siguientes son ejemplos de herramientas y recursos de la EICC que ayudan a nuestros miembros a abordar las cuestiones sociales y medioambientales en sus cadenas de suministro:

•Proceso Validado de Auditoría (VAP): La VAP ofrece a las empresas auditorías de alta calidad, y responsabilidad social detallada, cubriendo prácticas de trabajo, ética, salud y seguridad ocupacional, medio ambiente y gestión del sistema en relación con el Código de Conducta de EICC. De 2010 a 2012, el EICC ha coordinado 470 auditorías validadas en 17 países, entre ellos, Brasil, China, India, Indonesia, Japón, Malasia, México, Corea del Sur y Taiwán.

•Aprendizaje y capacitación: La EICC y la asociación de industria Global e-Sustainability Initiative (GeSI) colaboran para desarrollar herramientas de aprendizaje y capacitación tocando cuestiones clave en la cadena de suministro de la industria electrónica. A través de estos esfuerzos, llevamos a cabo capacitaciones varias veces al año en todo el mundo, como el Programa de Entrenamiento en Salud y Seguridad y un Programa de Comunicación entre trabajadores y gerencia.

Compromiso con los grupos de interés: La EICC se relaciona con una serie de grupos de interés, incluyendo organizaciones no gubernamentales, grupos gubernamentales, otras asociaciones de industria y el mundo académico. A través de este diálogo, logramos una valoración de diferentes perspectivas sobre temas de la cadena de suministro de la electrónica y recomendaciones para enfrentarlas. Ejemplos de proyectos de la EICC que se benefician del valioso aporte de estas organizaciones son: aportaciones a nuestro Código de Conducta, involucramiento de estos grupos interesados en proyectos clave como la Iniciativa para la Provención Libre de Conflicto y el programa de Comunicación entre trabajadores y gerencia; y patrocinamos sesiones educativas sobre cuestiones importantes como los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

Para obtener más información sobre la EICC, por favor visite www.eicc.info



El Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal)

Cereal es un proyecto de Fomento Cultural y Educativo A.C., obra apostólica de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús dedicada desde hace 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 trabajadores; realiza investigaciones sobre condiciones laborales en diversos sectores productivos del país e impulsa campañas públicas sobre la situación de los trabajadores.

Agradecimientos

Queremos agradecer la importante colaboración de SOMO y la valiosa ayuda y comentarios de Anne Lindsay de CAFOD y extenderla a todo su equipo.

Agradeceremos sus comentarios sobre el informe. Por favor escribanos a:

@ cereal-gdl@sjsocial.org

f /Cerealguadalajara

🐦 @CerealGdl

cerealgdl.org

