

Trabajadores de la Nueva --- Tecnología

INFORME SOBRE CONDICIONES LABORALES
EN LA INDUSTRIA ELECTRÓNICA DE MÉXICO

Centro de Reflexión y Acción Laboral
CEREAL

El Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)

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

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

“La finalidad de la empresa no es simplemente la producción de beneficios, sino más bien la existencia misma de la empresa como comunidad de hombres que, de diversas maneras, buscan la satisfacción de sus necesidades fundamentales y constituyen un grupo particular al servicio de la sociedad entera”.

Juan Pablo II
Encíclica Centesimus
Annus, 1991

Contenido

Introducción	4
Capítulo 1	
La industria electrónica en el mundo	5
La más globalizada de todas las industrias	5
Empresas ricas en países pobres	6
La cadena de suministro	6
El aporte mexicano	7
Capítulo 2	
Condiciones laborales en la industria electrónica de México	10
2.1 El <i>outsourcing</i> y la violación a los derechos laborales	11
2.2 Discriminación	12
2.3 La constante inestabilidad	18
2.4 Inseguridad: accidentes y enfermedades laborales	22
2.5 Exposición a tóxicos y enfermedades laborales	31
2.6 Acoso sexual	37
2.7 Deducciones excesivas de salario	38
2.8 Tratos indignos y sobrecargas de trabajo	40
2.9 La falta de libertad sindical y los sindicatos de protección	41
Capítulo 3	
El Código de Conducta de la industria electrónica	48
Recomendaciones	50
Anexo 1	51

Introducción

Sólo muy recientemente hemos comenzando a comprender los efectos negativos de la producción mundial de equipos electrónicos digitales. La mayoría de nosotros, maravillados por las proezas tecnológicas que estos aparatos son capaces de hacer, olvidamos preguntarnos: ¿Cómo han sido fabricados? ¿Por quién? ¿En qué lugar? ¿Bajo qué condiciones? Las cada vez más veloces y versátiles computadoras, los atractivos teléfonos celulares, los televisores de alta definición, la Internet, los diminutos reproductores de música, las novedosas cámaras fotográficas, las divertidas consolas de videojuegos y hasta las mascotas electrónicas nos ofrecen la apariencia de un mundo desarrollado, vanguardista y moderno. Para muchos se trata de una nueva era, y sin duda lo es, pero el lado oculto de este mundo feliz es una realidad muy distinta, que en lugar de llevarnos hacia el futuro, nos traslada hacia el más oscuro pasado.

El informe “Limpia tu Computadora”, publicado por CAFOD a principios de 2004, reveló las inhumanas condiciones en las que miles de obreros fabrican las computadoras en países en vías de desarrollo como México, China y Tailandia. Soportada por datos y alimentada por los testimonios reales de los trabajadores, la investigación de CAFOD mostró la manera en que los trabajadores son tratados en la cadena de suministro de la industria electrónica.

La migración de las fábricas de productos de tecnología digital hacia países en vías de desarrollo, con el interés de reducir sus costos de producción, ha puesto a convivir al mundo de los últimos desarrollos tecnológicos con el mundo de las precarias condiciones laborales. Desde los salarios de dos dólares por día en China hasta los tratos discriminatorios e indignos en México, pasando por las malas prácticas de subcontratación en Tailandia, las condiciones laborales de los trabajadores del sector de productos electrónicos son con frecuencia inadmisibles desde una visión de respeto a los derechos humanos. El presente informe continúa la labor iniciada por la investigación de CAFOD, la cual ya incluía un apartado sobre México y, en ese sentido, es un intento por tratar de mejorar las condiciones laborales de los obreros de la industria electrónica. Proporciona, además, un estudio de los cambios que se han hecho hasta la fecha y subraya la necesidad de una acción futura.

Este documento fue minuciosamente revisado por las compañías mencionadas en su interior. El 27 de abril de 2006, en la ciudad de Guadalajara, los miembros del CEREAL, un grupo de siete trabajadores de la industria electrónica y una representante de CAFOD nos reunimos con los representantes corporativos de doce compañías de la industria electrónica para discutir, entre otras cosas, los casos del informe. Durante los treinta días siguientes las compañías tuvieron la oportunidad de llevar a cabo sus propias investigaciones. El resultado fue que, de los 78 casos que conforman el presente informe, uno se eliminó por falta de pruebas, otro se intercambió por uno más reciente (aunque del mismo tipo), tres fueron modificados a causa de los nuevos datos proporcionados por las compañías y 73 permanecieron iguales. La respuesta de las empresas a los casos específicos se incluyen en el informe.

Aunque pudiera parecer atípico que un informe sobre violaciones laborales incluya una descripción de los avances hechos por las mismas compañías que permitieron esos abusos, nuestra visión es que la parte más importante de los problemas son las soluciones. En consecuencia, entendemos que los comentarios de las compañías no son otra cosa más que un compromiso público por mejorar sus prácticas de responsabilidad social corporativa. Por supuesto, esperamos que ese compromiso se cumpla y continuaremos monitoreando día día las condiciones laborales de los trabajadores de la industria electrónica en México. Esto implica una revisión de las prácticas de las empresas.

El capítulo uno del informe ofrece una breve descripción de la industria electrónica a nivel mundial. El capítulo dos incluye los casos de violación a los derechos humanos laborales en la industria electrónica que el CEREAL documentó en México durante el periodo comprendido entre enero de 2005 y abril de 2006. El tercer capítulo es una breve explicación de los compromisos hechos por 16 de las compañías de la industria electrónica a nivel mundial a través del Código de Conducta para la Industria Electrónica, el cual fue emitido por primera vez en octubre de 2004 y actualizado en el mismo mes del año 2005. Por último, el capítulo 4 hace un llamado a las empresas para que corrijan las causas de los problemas laborales en el sector de productos electrónicos.

CEREAL aprecia la disposición de las empresas para dialogar acerca de los problemas detectados, sin embargo, eso no significa que creamos que ya todo se solucionó. Por el contrario, el CEREAL continuará con su investigación sobre condiciones laborales en la industria electrónica de México y planea publicar informes anuales. Este informe demuestra que aunque ya se han registrado algunos avances importantes, aún falta recorrer un largo camino antes de poder asegurar el respeto de los derechos de los trabajadores mexicanos de la industria electrónica. Finalmente, el CEREAL cree que los trabajadores, por ellos mismos, necesitan desempeñar un papel más importante a la hora de negociar la mejora de sus propias condiciones laborales, las cuales deberían ajustarse a los estándares establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

CEREAL desea hacer un reconocimiento a la valentía de los trabajadores mexicanos que plasmaron su testimonio en las siguientes páginas. Sabemos que lo hicieron venciendo al miedo y con la esperanza de que a otros más no les suceda lo mismo. Estamos seguros de que, mientras existan trabajadores como ellos, los abusos terminarán algún día.

1 La industria electrónica mundial

La más globalizada de todas las industrias

La industria electrónica es uno de los principales motores del desarrollo económico moderno. Tan sólo en 2005 se produjeron en todo el mundo 230 millones de computadoras personales¹, 795 millones de teléfonos celulares² y 184 millones de televisores³. La tecnología digital inunda, además, una gama amplísima de objetos que los seres humanos utilizamos cotidianamente. Automóviles, cámaras fotográficas, electrodomésticos, reproductores de audio, equipos médicos e industriales, agendas personales y hasta juguetes forman parte de la nueva era digital. La presencia de estos aparatos en la vida moderna es un hecho incontrovertible y ha quedado fuera de toda duda el beneficio que han traído consigo a millones de seres humanos.

La creciente demanda de tecnologías digitales ha propiciado el desarrollo de una industria que ahora se encuentra en auge. Las exportaciones de productos electrónicos representan en la actualidad 15% del total de las mercancías comerciadas en todo el mundo, casi el doble de otros sectores tradicionales como el químico, maquinaria y equipo de transporte, automotriz, textil y vestido⁴.

Durante la década pasada la industria electrónica mundial registró una tasa de crecimiento de 12.1% promedio anual⁵ y tan sólo en 2005 el área de computadoras personales registró un avance de 14.1%⁶. Estas altas tasas de crecimiento se ubican muy por encima de la registrada por el PIB mundial y fácilmente duplican la de cualquier otro sector industrial. Reflejo de ello es que las compañías de la electrónica ocupan varios de los lugares más prominentes dentro de las listas de los negocios más rentables del mundo. Asimismo varios de los hombres más ricos del planeta deben sus fortunas al desarrollo de este sector.

Con todo y su explosivo arranque, éste es un negocio que apenas comienza, pues según estimaciones conservadoras la industria mantendrá una tasa de crecimiento de 9.4% anual hasta el año 2009⁷. Sin embargo, y a pesar de los amplios beneficios que trae consigo, la industria electrónica también ha provocado grandes injusticias a los trabajadores de las fábricas de productos electrónicos instaladas en el territorio de países en vías de desarrollo.

Tabla 1
EXPORTACIONES MUNDIALES DE MERCANCÍAS 2003
(MANUFACTURAS)

SECTOR	VALOR MILES MDD	TCAP 1990– 2000
TOTAL MANUFACTURAS	4,630	7.0 %
<i>Industria Electrónica/1</i>	1,129	12.1 %
Químicos	574	6.9 %
Otros bienes de consumo	352	6.0 %
Otra maq. / Equipo de transporte	1,055	5.9 %
Automotriz	571	5.9 %
Textiles y ropa	356	5.3 %
Otras semimanufacturas	449	5.0 %
Hierro y acero	144	3.0 %

Fuente: Secretaría de Economía con datos de la OMC
TCAP = Tasa de Crecimiento Anual Promedio

1 / Incluye equipo de oficina y telecomunicaciones, así como algunos productos clasificados dentro de "Otros Bienes de Consumo"

“El ímpetu increíble alrededor de todos estos nuevos productos y servicios demuestra que el estilo de vida digital tendrá su verdadero advenimiento este año. Ahora es el momento de reunir los dispositivos, el software y los servicios en las vidas de la gente y de llevar todas estas experiencias al siguiente nivel.”

Bill Gates
Enero de 2006

Empresas ricas en países pobres

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

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

Actualmente, las exportaciones por concepto de equipos electrónicos ocupan los primeros lugares en la balanza comercial de un buen número de países en vías de desarrollo, pero muchos de los trabajadores que fabrican computadoras nunca en su vida han utilizado un equipo de cómputo y prácticamente ninguno de ellos cuenta con una computadora en su hogar. Una de las tantas trabajadoras mexicanas entrevistadas durante el proceso de elaboración de este informe, declaró: “En la fábrica yo ensablo cinco tarjetas de computadora por minuto. Más de 3,000 tarjetas durante mi jornada diaria de 11 horas. Pero yo nunca he usado una computadora, no se cómo usarla, es más, ni siquiera se qué aspecto final tengan las computadoras que yo fabrico.”

TABLA 2
HOGARES CON INTERNET EN PAÍSES DE LA OCDE
PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE HOGARES

POSICIÓN	PAÍS	%	POSICIÓN	PAÍS	%
1	Dinamarca	64.2	12	Luxemburgo	45.4
2	Holanda	58.9	13	Nueva Zelanda 2001	37.4
3	Noruega	55.3	14	Austria	36.2
4	Reino Unido	55.1	15	Irlanda	35.6
5	Canadá	54.5	16	Italia	30.9
6	Suecia 2001	53.3	17	Francia	27.8
7	Corea 2002	51.3	18	España	25.2
8	Alemania	51.2	19	Portugal	21.7
9	Estados Unidos	50.5	20	República Checa 2002	16.4
10	Finlandia	47.4	21	Grecia	16.3
11	Australia 2002	46.0	22	México	8.9

Nota: Cifras para el año 2003, excepto cuando se indica otra fecha. Fuente: *OECD Information Technology Outlook 2004*.

“En la fábrica yo ensablo cinco tarjetas de computadora por minuto. Más de 3,000 tarjetas durante mi jornada diaria de 11 horas. Pero yo nunca he usado una computadora, no se cómo usarla, es más, ni siquiera se qué aspecto final tengan las computadoras que yo fabrico”.

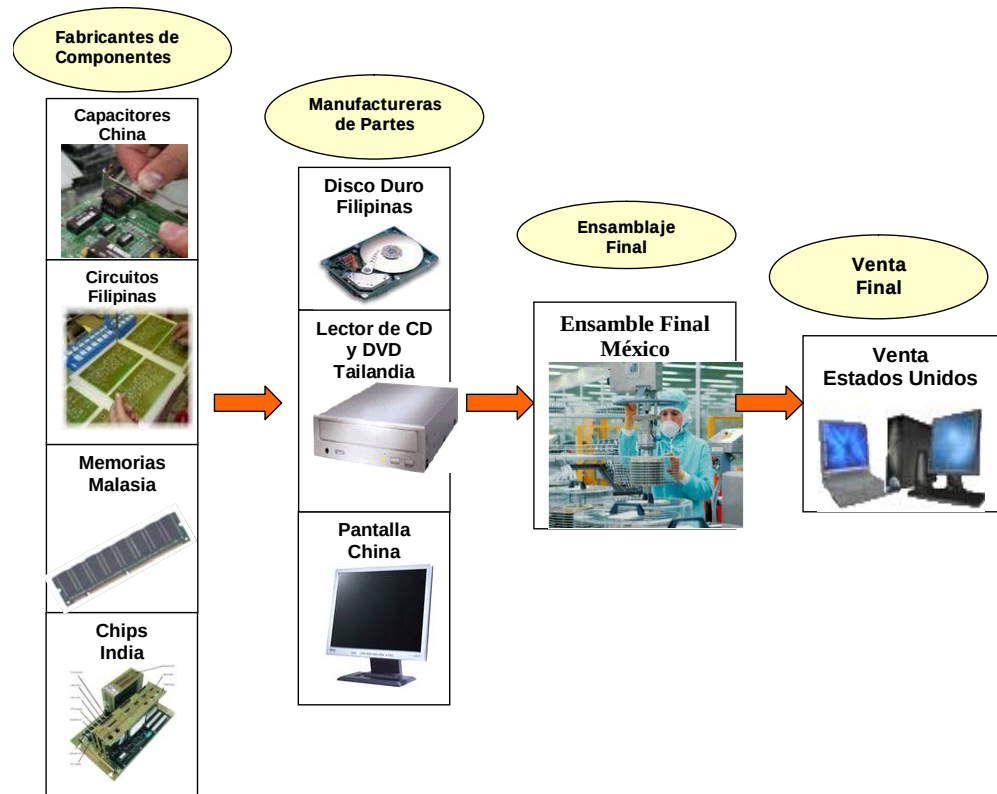
Trabajadora mexicana de la industria electrónica

La cadena de suministro

Aunque el número de marcas que dominan el mercado es muy reducido, una veintena a lo sumo, la realidad es que un producto electrónico recorre un entramado de fábricas y de empresas muy amplio antes de poder salir al mercado. A este entramado se le conoce como “la cadena de suministro” y ha dado lugar al surgimiento de grandes empresas que no tienen marca propia y que son del todo desconocidas para el consumidor final. En el argot industrial a estas empresas se les conoce como Contratistas de Manufactura y entre las más importantes se encuentran Flextronics, Solectron, Jabil, Foxconn, Celestica y Sci Sanmina. Son verdaderas transnacionales que experimentaron un crecimiento vertiginoso durante la década pasada, en un promedio de 20 a 25% anual⁸, y que crecieron bajo la sombra de empresas de marcas prestigiosas.

Una computadora, por ejemplo, es producida por partes en numerosas empresas y diversos lugares del mundo. Luego recibe su ensamble final en alguna fábrica en donde la empaquetan y la envían a su mercado específico. Lo mismo sucede con las impresoras, los celulares y los televisores.

LA CADENA DE SUMINISTRO EJEMPLO



El aporte mexicano

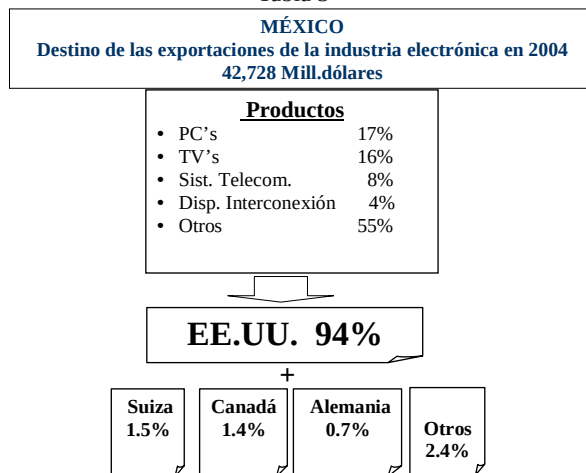
México es uno de los principales productores de equipos electrónicos en el mundo. Las exportaciones por este concepto representan poco más de 30% del total de las exportaciones manufactureras de todo el país, lo que ubica a la industria electrónica como el primer sector exportador mexicano. Lo anterior ha sido resultado de una posición geográfica favorable (dada la cercanía con los Estados Unidos), de unos reducidos costos de producción y, más recientemente, de la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, que entró en vigor en enero de 1994.

Dichos factores han hecho de México un lugar ideal para invertir y, por lo tanto, casi todas las grandes multinacionales de la electrónica se han establecido en México. La firma del TLC con Estados Unidos y Canadá detonó el rápido crecimiento de la industria electrónica, pero dicho crecimiento no se produjo de manera similar en todos los eslabones del sector. México es actualmente un gran productor de artículos terminados, pero no así de insumos, los que en su gran mayoría siguen siendo componentes importados⁹.

Esta configuración del sector convierte a México en un país manufacturero en donde, muy frecuentemente, no reside la toma de decisiones. Las multinacionales importan directamente los componentes que necesitan, con arancel cero o preferencial, para ensamblar el producto en México y luego exportarlo. Un trabajador de la IBM en la ciudad de Guadalajara señala que "lo que se hace aquí en la planta son computadoras laptop de IBM, aquí se ensamblan, pero las partes vienen de diferentes lugares del mundo, como China, Taiwán, Hong Kong, Malasia y Japón".

Dada su ubicación geográfica privilegiada, México se ha convertido en un punto de ensamblaje final hacia los Estados Unidos. Aquí se arman diariamente millones de equipos electrónicos para luego ser enviados al mercado estadounidense, el cual es su mercado casi exclusivo, ya que 94% de los productos electrónicos fabricados en México tiene como destino final ese país.

Tabla 3



Fuente:
Banco Nacional de
Comercio Exterior.
México.

Hoy en día una típica fábrica de la electrónica en México no produce sólo un equipo a la vez, como sucedía anteriormente, sino que produce de manera simultánea varios aparatos: computadoras, teléfonos, impresoras, paneles digitales, lavadores, módulos automotrices, etcétera. Este hecho es posible gracias a que las líneas de producción pueden adaptar el ensamblaje de distintos productos. Dicha adaptabilidad y diversificación productiva no es exclusiva de México, pero particularmente aquí fue el resultado de una exitosa estrategia que las empresas del sector implementaron para enfrentar la caída del mercado de productos electrónicos posterior a 2002. En la actualidad, y con la crisis prácticamente superada, el método de trabajo de las fábricas asentadas en México se caracteriza por su “alta mezcla y bajo volumen”, es decir, por producir una gran variedad de productos y en cantidades muy reducidas.

Aunque México se vio afectado por la migración de las empresas manufactureras hacia Asia y el este de Europa, la industria electrónica asentada en México experimenta una franca recuperación. A pesar del acento manufacturero de México, ahora una parte de las nuevas inversiones se dirigen hacia segmentos de mayor valor agregado y mayor incorporación de tecnología. Por ejemplo, aunque la producción de televisores tradicionales se movió hacia Asia, México se está especializando en el ensamblaje de pantallas de plasma y LCD, mucho más sofisticadas. Adicionalmente, se han instalado en México cerca de veinte centros de diseño en ingeniería electrónica y de desarrollo de software, que generan empleos profesionales mejor pagados. Sin embargo, estas nuevas facetas de la industria electrónica en México aún representan un porcentaje muy pequeño del total, el cual sigue dominado por las actividades manufactureras.

De esta forma, México se ha convertido en una de las fábricas del mundo electrónico. Después de la crisis que caracterizó a los años 2002 y 2003, ahora se están promoviendo planes para reorganizar esta industria. Los gerentes locales y algunas dependencias del gobierno pretenden pasar del “Hecho en México” al “Creado en México” y, en un plazo de cinco años, llegar a convertirse en uno de los cinco principales exportadores de electrónica en el mundo¹⁰.

Notas

¹ Comunicado de prensa IDC, 20 de diciembre de 2005. <http://www.idc.com>

² Comunicado de prensa de Nokia, 26 de enero de 2006. <http://www.nokia.com>

³ <http://www.elmundo.es/navegante/2006/03/01/esociedad/1141215563.html>

⁴ Datos de la Organización Mundial de Comercio (OMC).

⁵ *Idem*.

⁶ Comunicado de prensa IDC, 20 de diciembre de 2005. <http://www.idc.com>

⁷ *Idem*.

⁸ “Limpie su computadora”, CAFOD, p. 9. citando a Luthje, Boy y Martina Sproll. Electronics Contract Manufacturing Networks of Transnacional Mass.

⁹ Según estimaciones de la CANIETI, actualmente se importa cerca de 90% de los insumos para la industria electrónica.

¹⁰ Véase “Programa para la competitividad de la industria electrónica y de alta tecnología”, Secretaría de Economía, México.

NOTA METODOLÓGICA:

Durante el periodo comprendido entre enero de 2005 y abril de 2006, el CEREAL otorgó asesoría legal a 580 trabajadores que declararon haber sido objeto de alguna violación en contra de sus derechos laborales, las cuales implicaban a empresas de la electrónica o a sus agencias de personal. De ese total, el CEREAL investigó y documentó 78 casos, que sirvieron de base para realizar la investigación que conforma el cuerpo principal del presente informe. Cabe aclarar que la investigación de esos 78 casos no se limitó a las 78 personas originales, pues varios de esos casos son colectivos o llevaron hacia otros trabajadores que también fueron entrevistados.

La mayoría de los testimonios de los trabajadores fueron grabados en audio y algunos en video. Todos fueron transcritos en texto. Los testimonios que se ofrecen en el presente documento son la transcripción literal de sus palabras. Los hechos fueron comprobados utilizando métodos de documentación estrictos que cumplen con los estándares de organismos internacionales. Estas técnicas incluyen las entrevistas cruzadas, los exámenes médicos del IMSS, la investigación *in situ* realizada por los propios miembros del CEREAL y la recolección de datos y documentos (nóminas, expedientes legales, registros de instituciones públicas, identificaciones oficiales, fechas, lugares, nombres de personas, etcétera). Además, las empresas mencionadas llevaron a cabo sus propias investigaciones para corroborar la veracidad de las afirmaciones.

Como una medida de seguridad, se omiten los nombres reales de los trabajadores, excepto en donde se señale lo contrario. Todos los trabajadores citados están dispuestos a corroborar lo que han dicho en caso de que fuera necesario.

2 Condiciones laborales en el sector de productos electrónicos de México



Una industria de primera importancia

A lo largo de todo el territorio mexicano se asientan cerca de 1,300 empresas de la industria electrónica, las cuales emplean aproximadamente a 380,000 trabajadores. De ese total, 56% son maquiladoras¹, las que a su vez generan aproximadamente 60% de las fuentes de trabajo de la industria electrónica en México. Por su parte, 20% del total de las empresas maquiladoras en el país pertenecen al sector electrónico².

En 2005 la industria electrónica asentada en México exportó 44 mil millones de dólares³, lo que significó poco más de 20% de las exportaciones totales del país. En ese mismo año, la inversión extranjera en México totalizó 17,804 millones de dólares, de los que 982 correspondieron a esta industria⁴.

La industria electrónica de México, además, importa cerca de 90% de los insumos que utiliza para la fabricación de equipos y exporta 94% de los productos terminados.

Los salarios, aunque más altos que los mínimos permitidos legalmente en México, son bajos.

Según datos proporcionados directamente al CEREAL por la Cámara Nacional de la Industria Electrónica y de Telecomunicaciones (CANIETI, la organización que agrupa a la mayoría de las empresas de la electrónica en México) "la industria electrónica paga salarios y beneficios más altos en promedio que el salario mínimo legal en

México. En mayo de 2006, el salario promedio en la industria electrónica fue de 112 pesos por día (10.15 dólares). El salario mínimo general en las diferentes regiones de México oscila entre los 45.81 y 48.67 pesos por día para los trabajadores no profesionales”.

Un cálculo hecho entre los 580 recibos de nómina de los trabajadores atendidos por el CEREAL para la elaboración de este informe arrojó un promedio salarial de 90 pesos por día (8.5 dólares), es decir, 2,745 pesos al mes (261.5 dólares)⁵.

En ambos casos, el salario de un obrero de la industria electrónica alcanza para cubrir sólo entre 60% y 70% del costo de una canasta básica para una familia de cuatro personas que considera únicamente la alimentación y no incluye gastos de educación, vivienda y recreación⁶.

2.1 El *outsourcing* y la violación a los derechos laborales

La subcontratación de personal (*outsourcing*) constituye una práctica muy extendida entre las empresas de la electrónica de México. Rara vez un trabajador mexicano es contratado de manera directa por una empresa, ya que en lugar de eso las empresas prefieren utilizar los servicios de empresas externas que se especializan en la selección, reclutamiento, contratación y administración de personal. Aunque existen empresas que aún contratan de manera directa a sus trabajadores, o a través de sus sindicatos, el fenómeno del *outsourcing* alcanza a cubrir en promedio a 50-60% de los trabajadores de la industria electrónica⁷.

“Las empresas del sector electrónico utilizan las agencias de personal para incrementar su flexibilidad, manejar los flujos de producción y enfrentar los picos en la demanda. En algunos casos, los empleados que trabajan por medio de una agencia prefieren tener esta flexibilidad e, incluso, pueden percibir salarios más altos que los empleados permanentes, razón por lo cual no desean ser contratados de forma directa⁸”.

La serie de violaciones cometidas por las agencias de personal pueden comenzar durante el proceso de selección, cuando los trabajadores son sometidos a prácticas discriminatorias y a tratos indignos por medio de los exámenes.

Después, cuando ya han sido contratados, son víctimas de una permanente inestabilidad laboral (a causa de la aplicación de contratos temporales que van de los 15 días a los 3 meses), de la negación de prestaciones tan elementales como los días de vacaciones, de las reducciones salariales excesivas, de tratos indignos, de extensas jornadas de trabajo que sobrepasan el máximo legal y de intensos ritmos de producción.

Por último, al momento de ser despedidos, lo cual ocurre con mucha frecuencia, algunas agencias se niegan a otorgarles el pago de la correspondiente liquidación, lo que hacen a través de tácticas legales.

Estas violaciones se basan en la idea de que los trabajadores subcontratados tienen menores derechos que los trabajadores contratados directamente, pero contrario a eso, la ley mexicana prohíbe ese trato desigual⁹. Otro falso supuesto consiste en creer que los trabajadores subcontratados son empleados de las agencias, más no de las empresas, lo cual es totalmente erróneo¹⁰, ya que también la ley mexicana impide la evasión de las responsabilidades laborales por medio de la utilización de agencias de personal. Pedro, un trabajador de la empresa Foxconn, ubicada en Chihuahua, justo en la frontera con los Estados Unidos, señala: “nuestras credenciales tienen un letrero que dice: esta identificación no acredita al portador como empleado de Foxconn México Precision Industry Co. S.A. de C.V.” Pedro, al igual que cientos sus compañeros, está subcontratado por medio de la agencia Manpower.

2.2 La discriminación

El número de casos de discriminación encontrados por el CEREAL durante 2005 mostró una disminución considerable respecto de los casos registrados en 2004¹¹. Esto es consecuencia de las medidas correctivas impuestas por las propias empresas a partir de ese último año con el fin de evitar la discriminación dentro de las agencias de personal y al interior de las fábricas,¹² en respuesta a los casos señalados en el informe “Limpia tu Computadora” de CAFOD. Este hecho, sin duda, es un signo altamente positivo.

Sin embargo, durante 2005 y el primer trimestre de 2006, continuaron apareciendo casos preocupantes que sugieren la permanencia de una práctica de discriminación sistemática y extendida dentro de las agencias de personal, particularmente durante el proceso de selección de los trabajadores.

De los 580 trabajadores que atendió el CEREAL en este periodo, 203 -35%-, fue objeto de algún tipo de práctica discriminatoria. Aunque este porcentaje ya es alto por sí mismo, los testimonios de los trabajadores demuestran que las prácticas discriminatorias pueden ser aún mayores y que además no se presentan de manera aislada, sino que constituyen un problema estructural que sigue demandando atención.

SCI Sanmina: Discriminación

SCI Sanmina es el principal proveedor de servicios de manufactura de IBM en México. En Jalisco tiene instaladas cinco plantas, una de ellas recientemente inaugurada (junio de 2006). Las plantas de SCI en Jalisco han sido reconocidas con varios premios, entre los que se encuentran el galardón estatal a la exportación 2005 y el Premio Jalisco a la Calidad, 2004.

A través de los casos de trabajadores de SCI Sanmina atendidos por el CEREAL durante el periodo que comprende este informe, se pudo constatar la aplicación de una de las prácticas discriminatorias más comunes, la de la exclusión de personas tatuadas, la cual además se lleva cabo de manera indignante. El testimonio de Martín, un extrabajador de SCI, ilustra este hecho:

El relato de Martín

“El lunes llené una solicitud de empleo de la agencia. El jueves nos llevaron a la planta, al departamento de capacitación con Margarita¹⁴ de SCI. Ella se encarga del entrenamiento y de llevarnos al área de trabajo. Éramos como 90 personas. Estábamos en un salón cuando de pronto llamaron al frente a unos compañeros. Ahí había una mesa y entonces le dijeron a los compañeros que se quitaran la playera para ver que no tuvieran tatuajes. Cuando se quitaron la playera todos hicimos un escándalo, en especial las mujeres, que decían: ‘¿a nosotras también nos van a quitar la blusa? ¡Nooo!’ Fue entonces cuando nos dijeron que los hombres sólo nos descubriríamos los pies hasta las rodillas, pero a las mujeres las revisó Margarita en un lugar aparte que estaba más tapado”.

El CEREAL mostró a SCI Sanmina el caso anterior¹⁴. Sus representantes explicaron que SCI tiene como política no discriminar a ningún trabajador, aunque reconocieron que hasta finales de 2003 algunas de estas prácticas subsistían en sus plantas de México.

De acuerdo con la empresa, estas prácticas discriminatorias se han ido eliminado gradualmente y en la actualidad sólo permanece la prueba anti doping. Como dato ilustrativo, SCI refiere que su director de Recursos Humanos para Latinoamérica tiene un tatuaje y que, por lo tanto, resulta absurdo pensar que SCI discrimina.

“Además la iglesia, dándose cuenta cada vez mejor de que demasiados hombres viven no en el bienestar del mundo occidental, sino en la miseria de los países en vías de desarrollo y soportan una condición que sigue siendo la del «yugo casi servil», ha sentido y sigue sintiendo la obligación de denunciar tal realidad con toda claridad y franqueza, aunque sepa que su grito no siempre será acogido favorablemente por todos”

Juan Pablo II
Encíclica Centesimus
Annus, 1991

CEREAL confía en que los esfuerzos de SCI Sanmina por eliminar las prácticas discriminatorias son auténticos, pero a pesar de ello, invita a SCI a poner mayor atención en los procedimientos que utilizan las agencias de personal para contratar.

Karla, una trabajadora de 18 años ingresó a laborar a SCI en febrero de 2005. Antes, acudió a presentar su solicitud de empleo a la agencia DAMSA.

La historia de Karla

“Tuve una entrevista con una persona de la agencia, ella me preguntó que para qué empresa quería trabajar, las opciones eran Sanmina SCI, Flextronics y Solectron”.

“Ella me preguntó que si tenía tatuajes, a lo que respondí que no. ¿Fumas? No. ¿Consumes alcohol? No ¿Cuándo fue tu última menstruación? Se lo dije, y volvió a preguntar ¿Tienes alguna enfermedad que te impida hacer tu trabajo? Sólo le dije que padecía un poco de dolor de cabeza, ella me dijo que cuando pasara con el doctor se lo comentara. Me preguntó que si tenía algún familiar abogado. Dije que no, y ella misma me dijo: ‘si tienes alguno mejor di que no’.

“Después de esto nos pasaron al examen de la vista. Luego me pidieron una muestra de orina, me dijeron que era para saber si estaba embarazada (esto me lo dijeron porque yo pregunté). Después me dieron una hojas para responder, las preguntas eran sobre mi historial médico, algunas de las que recuerdo son las siguientes: ¿tienes diabetes?, ¿Hipertensión? ¿Usas drogas? ¿Consumes alcohol? ¿Fumas? ¿Has tenido algún aborto? ¿Cuándo fue tu última menstruación? ¿Tienes tatuajes? Ya que pasé con el doctor revisó mis hojas y me hizo algunas preguntas de las que allí venían, también me tomó la presión.”

El CEREAL continuará su diálogo con SCI y vigilará que las agencias de personal cumplan con los principios de no discriminación de SCI.

Solectron: sindicalistas y parientes abogados

Los tatuajes no son la única causa de discriminación dentro de las empresas de la industria electrónica, también se actúa de manera sistemática en contra de quienes hayan pertenecido a un sindicato. De hecho, la pregunta expresa acerca de la pertenencia a un sindicato aparece en casi la totalidad de las solicitudes de empleo aplicadas a los trabajadores, o bien, se les formula de manera directa durante la entrevista.

Sonia trabaja soldando tablillas electrónicas para Dell en la planta que Solectron¹⁵ tiene en Chihuahua. Ella fue contratada a principios del año 2005 a través de la agencia de contratación Kelly y señala: “Me hicieron examen de la vista, me revisaron mis manos, cintura y la columna, me preguntaron dónde había trabajado antes y si tenía familiares sindicalizados o algún familiar abogado, también nos hicieron el examen anti doping.”

Joel, otro trabajador de Solectron, quien ingresó en abril de 2006, confirma esta situación:

“Me contrataron a través de la agencia Kelly, me hicieron examen médico, de la vista, reflejos y orina, examen de soldadura y de técnico, para ver qué tanto sabíamos de electrónica, en total fueron 16 exámenes. Firmé contrato por treinta días, me hicieron preguntas: si tomo, si fumo, hábitos personales, me preguntaron si tenía tatuajes, me pidieron que me quitara la playera, me preguntaron si pertenecía a algún sindicato”.

EL CEREAL envió a Solectron una copia de los casos anteriores y le ofreció la oportunidad de comentar los hechos. La respuesta que recibimos fue la siguiente:

“Basándose en la información contenida en el borrador del CEREAL ‘Reporte de las Condiciones de Trabajo en la Industria Electrónica Mexicana’ (recibido a mediados de Abril 2006), Solectron enfocó su atención específicamente en las prácticas de selección y contratación de personal de las agencias. Tras recibir el reporte, Solectron convocó inmediatamente a una serie de reuniones con los directores de las agencias de contratación para discutir el contenido del reporte. En el curso de estas reuniones, la compañía se molestó al darse cuenta que, contrario a las afirmaciones previas de las agencias, algunos de los detalles de los testimonios de los empleados eran irrefutablemente ciertos. SLR descubrió que las agencias habían estado solicitando información de índole personal y sin relación al trabajo en las solicitudes de empleo. Solectron cree firmemente que no existe valor alguno en dichas preguntas y que la información era irrelevante para los planes de reclutamiento de la compañía. Solectron no solicitó ni utilizó la información recabada por las agencias relacionadas con asuntos personales; para la compañía es irrelevante si el candidato tiene tatuajes o si pertenece a alguna asociación. Para eliminar cualquier posible falta de respeto o discriminación en el proceso de reclutamiento de las agencias, Solectron desarrolló un plan de acciones correctivas multi-nivel, incluyendo los siguientes pasos:

- La compañía publicó instrucciones específicas por escrito de parte del Staff Senior de Solectron respecto al criterio aceptable en el proceso de selección que no infrinja la libertad personal.
- Solectron, posteriormente obtuvo confirmación por escrito por parte de las agencias, de que entienden las expectativas de SLR y su propia responsabilidad en el cumplimiento del Código de Conducta de la Industria Electrónica.
- Solectron solicitó además a las agencias desechar las solicitudes de empleo inapropiadas, y eliminar inmediatamente preguntas verbales similares durante las entrevistas.
- Solectron confirmó a través de auditoría a los expedientes de las agencias, llevada a cabo a principios de mayo, que no se estén utilizando solicitudes no autorizadas. Solectron revisó y dio la aprobación final a las nuevas solicitudes de empleo que están siendo utilizadas por las agencias actualmente (efectivo a principios de mayo).¹⁷
- Solectron continuará realizando auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento de los puntos anteriores.

“Solectron se esfuerza en promover oportunidades justas y equitativas para todos los empleados potenciales, libre de discriminación ya sea de raza, color, edad, sexo, preferencia sexual, pertenencia étnica, discapacidad, embarazo, religion, afiliación política, miembro de sindicato o estado civil. De manera rutinaria, Solectron contrata trabajadores temporales para apoyar los requerimientos de personal en los picos de producción, por fluctuación de demandas de producción y/o proyectos de corto plazo en nuestras plantas mexicanas. Solectron siempre mantendrá una mezcla de empleados permanentes (contratados por Solectron) y temporales (contratados por agencia). Las agencias de contratación temporal han sido un recurso integral de reclutamiento para la compañía tanto en Chihuahua como en Guadalajara debido a que cada planta ha manejado incrementos significativos en la población de sus trabajadores en los últimos años. Solectron espera que todas las agencias temporales que apoyan sus operaciones compartan su compromiso de igualdad de oportunidad y respeto a los derechos de los trabajadores. Solectron entiende que sus expectativas en esta área son de alguna manera, nuevas para sus proveedores en la región, es por ello que la compañía ha estado guiando el cambio. Desde el inicio del Código de Conducta de la Industria Electrónica, hace poco más de un año, Solectron empezó a trabajar con sus proveedores de personal en la introducción e implementación de los apartados de estándares de trabajo de dicho Código.”

CEREAL agradece la respuesta de Solectron y sus esfuerzos por erradicar las prácticas discriminatorias de los procesos de sus agencias de personal. CEREAL continuará investigando estas situaciones en el futuro.

Celestica¹⁸. Desnudos, tatuajes y preferencias sexuales. Sindicalistas y mujeres embarazadas

Juan, un trabajador contratado en enero de 2006 por la empresa Celestica, ubicada en la ciudad de Monterrey, relata: “Me pidieron que me levantara las mangas de la camisa para ver si traía tatuajes, me preguntaron si pertenecía a algún sindicato y, cuando les dije que no, me dieron a firmar un contrato”. De igual forma, en Celestica también se indaga acerca de las preferencias sexuales de los trabajadores y se pretende identificar a las mujeres que están o planeen estar embarazadas. Graciela, quien fue contratada por Celestica en abril de 2005, comenta:

El relato de Graciela

“Mi contratación fue en la fábrica, me hicieron examen de la vista, orina, sangre, psicométrico, me preguntaron si traía tatuajes, a mi no me pidieron que me desnudara, pero a las muchachas que se veían como cholillas sí les pidieron que se quitaran la ropa. Me hicieron preguntas muy personales, a mi me daba vergüenza lo que preguntaban, pero tuve que responder, me preguntaron: ¿A qué edad empecé a reglar? ¿Cada cuánto tenía relaciones sexuales? ¿Qué tipo de preferencias sexuales tenía? ¿Cada cuándo tenía relaciones con mi compañero?”

La respuesta de Celestica¹⁹

CEREAL y CAFOD tuvieron la oportunidad de reunirse en la ciudad de Guadalajara con un representante de Celestica y de escuchar sus observaciones al caso anterior. Posteriormente, Celestica envió una carta a CEREAL puntualizando esas observaciones. El siguiente texto es la parte de esa carta que corresponde a las observaciones del caso:

“Celestica ha investigado los alegatos concernientes a nuestra fábrica de Monterrey y los ha encontrado sin mérito. En nuestras instalaciones de Monterrey la empresa pregunta si se está afiliado a un sindicato puesto que esta fábrica que ya está sindicalizada y, conforme a un acuerdo que existe con el sindicato, todos los obreros de producción deben unirse a este sindicato. Con respecto a los exámenes médicos que se aplican y a otras preguntas que se hacen a los empleados potenciales, la empresa realiza tales actividades solamente hasta donde lo requiere la ley y/o varias dependencias de gobierno. El personal médico de Celestica ahora explica esto claramente a todos los candidatos. Además, el equipo médico de Celestica ha confirmado que la acción de quitar la ropa no se utiliza, bajo ninguna circunstancia, durante el proceso de selección.

“También quisiéramos reafirmar que cualquier información recopilada como resultado de las actividades precedentes, es utilizada solamente de acuerdo con las obligaciones legales de Celestica. El uso de esta información con fines discriminatorios sería contrario a los valores corporativos de Celestica”.

El CEREAL agradece la respuesta de Celestica. Sabemos que los valores corporativos de la empresa impiden la discriminación y reconocemos ese esfuerzo. Sin embargo, para CEREAL es claro que las prácticas descritas arriba no se ajustan del todo a los requerimientos del Código de Conducta de la Industria Electrónica. Aunque la Ley mexicana permite la afiliación forzosa a un sindicato (cuando una fábrica ya está sindicalizada), el Código y otros ordenamientos internacionales (como los de la OIT) prohíben este tipo de prácticas.

Celestica tampoco niega que pregunte a los empleados potenciales si tienen tatuajes o que se les formulen preguntas sobre su vida sexual. Celestica argumenta que sus exámenes médicos están avalados por las autoridades mexicanas, pero una vez más, estas prácticas contravienen al Código de Conducta de la Industria Electrónica suscrito por Celestica.

Jabil: sindicalistas

Javier, de 25 años, trabaja para Jabil Circuit en la ciudad de Chihuahua, y también comenta su experiencia respecto a la discriminación contra los sindicalistas.

“Mi nombre es Javier. Fui asignado para trabajar en las líneas de producción de HP. Entré a trabajar en octubre de 2005, tengo un salario de 85.15²⁰ pesos. Cuando entré nos preguntaron si pertenecíamos a algún sindicato y nos advirtieron que si incitábamos a los compañeros a hacer un sindicato estábamos despedidos automáticamente. Aquí no puedes mencionar ninguna palabra del sindicato porque te corren. Nos hacen firmar una hoja en donde nos comprometemos a no hacer un movimiento sindical, porque eso es una causal inmediata de despido. Además, si demandas te boletinan”²¹.

La respuesta de Jabil²²

CEREAL recibió el siguiente escrito en donde Jabil ofrece sus observaciones al caso anterior:

“El Código de Conducta de Jabil contiene un enunciado específico relativo a nuestro compromiso de respetar el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación, el cual está consagrado en el artículo 23 de la Constitución Mexicana. Jabil anima a todos los trabajadores a utilizar una o todas las alternativas que nosotros les ofrecemos para expresar sus preocupaciones y/o opiniones, así como los diferentes medios para ser informados.

(Jabil enlista aquí diez procedimientos por medio de los cuales los trabajadores pueden comunicarse y ser informados).

“Jabil usa un formato estándar en el mercado local, el cual contiene la pregunta acerca de anteriores afiliaciones sindicales, sin embargo, esta pregunta no tiene implicación alguna y Jabil nunca ha despedido a trabajadores debido a sus afiliaciones sindicales. De hecho, Jabil tiene desde hace algún tiempo a muchos empleados laborando que han sido miembros de un sindicato en su trabajo anterior. Jabil ya no hace más esta pregunta”.

Como se dijo, Jabil detuvo el uso del formato estándar en que se hacen estas preguntas. CEREAL ha recibido con agrado esa noticia. Respecto de la carta que los trabajadores dicen firmar comprometiéndose a no promover un sindicato, el CEREAL recibió una copia de esa carta justo antes del cierre de edición de este informe. Confiamos en que esa carta será retirada del proceso de contratación lo más pronto posible.

Seguimiento de HP a Jabil²³

Jabil es un importante proveedor de HP. HP se ha reunido con los responsables de Jabil en sus instalaciones y en varias ocasiones ha podido confirmar que ellos tienen mecanismos locales para que los trabajadores expresen sus opiniones y puntos de vista a la gerencia. HP declaró que “ha insistido a Jabil en la importancia de tener sistemas efectivos para abrir y transparentar la comunicación entre trabajadores y gerentes y en la necesidad de proporcionarles mayor entrenamiento e información acerca de los canales de comunicación disponibles para que puedan expresar sus opiniones. Nosotros hemos mejorado el lenguaje específico del Código de Conducta de HP relativo a la libertad de asociación debido a nuestra fuerte creencia en la comunicación honesta y abierta entre trabajadores y encargados y deseamos que esto se implante como una práctica cotidiana en los negocios” (ver el Lenguaje FOA²⁴ de HP más abajo en la sección de sindicatos).

“El desarrollo integral de la persona humana en el trabajo no contradice, sino que favorece más bien la mayor productividad y eficacia del trabajo mismo, por más que esto puede debilitar centros de poder ya consolidados”

Juan Pablo II
Encíclica Centesimus
Annus, 1991

Sony. Compendio de preguntas discriminatorias

En la planta de Sony, ubicada en la ciudad de Tijuana, la investigación del CEREAL reveló que ahí no sólo se buscaban tatuados, sindicalistas y mujeres embarazadas, sino que también se preguntaba acerca del credo religioso de las personas. Gabriel, un trabajador contratado por Sony en diciembre de 2005, describe la forma en que se lleva a cabo el proceso de selección.

La historia de Gabriel

“Las contrataciones comienzan el día lunes a las 6:30 a.m. y la gente que está esperando la pasan al comedor de la empresa. Enseguida reparten unas solicitudes de empleo que son emitidas por la misma empresa y en las que preguntan el nombre, la edad, el estado civil, la escolaridad, el domicilio, teléfono y otras preguntas como la religión a la que pertenece la persona y si ha pertenecido a un sindicato. Como opciones de respuesta trae un ‘no’ y un ‘sí’, y si es que ha pertenecido a uno, entonces debe anotar a cuál estuvo afiliado.

“Las mujeres se tienen que descubrir los brazos hasta los hombros, y las piernas hasta las rodillas. Las preguntas para las mujeres son: ¿Has tenido relaciones sexuales? ¿Estás embarazada? ¿Has tenido o practicado algún aborto? ¿Eres casada o soltera? ¿Te has drogado alguna vez? ¿Consumes droga? ¿Tomas alcohol? ¿Fumas? ¿Tomas algún medicamento? A los hombres se les desnuda de la cintura hacia arriba. Las preguntas para ellos son: ¿Te has drogado alguna vez? ¿Consumes droga? ¿Tomas alcohol? ¿Fumas? ¿Tomas algún medicamento? Luego tienes que extender los brazos hacia delante de forma horizontal y mover los dedos rápidamente y dar una vuelta entera para mostrar la espalda a quien te está haciendo el examen médico”.

La respuesta de Sony²⁵

CEREAL mostró a Sony el caso anterior y le ofreció la oportunidad de comentar al respecto. El 19 de mayo de 2006, Sony envió una carta al CEREAL con los siguientes comentarios:

“Solicitamos a nuestros asesores mexicanos la revisión de la solicitud de trabajo que actualmente utilizamos. Ellos identificaron un punto, que sin ser ilegal o incorrecto, puede ser objeto de malentendidos e inmediatamente nos ocupamos en resolver tal situación. Con motivo de dicha solicitud de trabajo, no se preguntará la religión que practica cada candidato aun basado en que Sony siempre ha contratado a su personal sin importar la religión o credo que practiquen. Asimismo omitiremos la pregunta relacionada con afiliaciones pasadas con sindicatos. Esta pregunta es completamente legal en México pero dicha información no es necesaria o relevante en la solicitud ya que la mayoría de los candidatos no contestan tal pregunta y han sido contratados sin importar tal omisión (...).

“En Sony, estamos orgullosos de proporcionar excelentes sueldos y beneficios, así como buenas condiciones de trabajo para nuestros empleados. Desde el año 2000, las autoridades laborales mexicanas han reconocido los estándares laborales de Sony y el debido cumplimiento a lo establecido en la legislación mexicana, asimismo hemos sido objeto de diversos reconocimientos gubernamentales. Es importante mencionar, que para dar cumplimiento a la legislación mexicana, Sony ha contratado un doctor certificado y autorizado por la Secretaría de Trabajo, y para cumplir con los ordenamientos laborales aplicables, lleva a cabo evaluaciones médicas para comprobar que los candidatos cumplan con los requisitos necesarios para llevar a cabo el trabajo específico que solicitan. En tal evaluación se le pregunta al candidato su edad y, por razones médicas y de seguridad, si se encuentran en estado de gestación.

“Esta información que se solicita es legal en México y también necesaria ya que es ilegal asignar horarios nocturnos a personas embarazadas o menores de edad.

Contamos con varias trabajadoras embarazadas y no hemos rechazado el contratar o mantener trabajadoras en estado de gestación. Sin embargo, ajustamos sus horarios y asignación de trabajo para dar cumplimiento a la legislación aplicable”.

Las investigaciones de Sony y del CEREAL confirman algunos de los hechos descritos por Gabriel. El CEREAL reconoce los esfuerzos de Sony por eliminar este tipo de prácticas discriminatorias y continuará con sus investigaciones concernientes a las condiciones laborales en sus fábricas de México.

Como se señaló al inicio de este apartado, el CEREAL atendió o entrevistó a 203 trabajadores que han experimentado situaciones similares. Los testimonios anteriores sólo ejemplifican la forma en que operan las prácticas discriminatorias, las cuales ocurren en empresas diversas que se ubican en diferentes ciudades del país y que a su vez utilizan o no los servicios de agencias de contratación. Se trata, pues, de un problema común. Adicionalmente, el CEREAL tiene los ejemplares de 8 solicitudes de agencias y empresas que contienen una o más preguntas discriminatorias²⁶.

2.3 La constante inestabilidad laboral

En noviembre de 2005, Elvira, una madre soltera de 24 años, ingresó a laborar como obrera a la fábrica de Foxconn, ubicada en la ciudad de Chihuahua, en la frontera con los Estados Unidos. “Me contrataron a través de la agencia Manpower y en un periodo de 4 meses he firmado más de cuatro contratos temporales, algunos de ellos cada 15 días”. Iván, de 20 años, y también trabajador de Foxconn desde 2006, se queja de la inestabilidad del empleo: “En Foxconn se producen celulares de marca Motorola y Nokia. En el área donde yo estoy hay 35 líneas con 15 o 17 personas cada una, pero constantemente hay recorte de personal y eso me intranquiliza”.

En México las agencias de personal y las compañías de la electrónica aplican contratos de trabajo que van de los 15 días a los seis meses con el fin de evitar una serie de obligaciones laborales.

Muchos derechos de los trabajadores en México (como las vacaciones y la liquidación) se adquieren a través del tiempo de permanencia en un empleo y por tal motivo los contratos temporales atentan contra esos derechos. “Cuando son las vacaciones, nunca te dan las que te corresponden -asegura Evelia, actual trabajadora de Solectron en Guadalajara- la agencia siempre te da sólo 4 días por año, independientemente del tiempo que tengas trabajando”.²⁷

Los contratos temporales se aplican de forma seriada, uno tras otro, y en promedio los trabajadores de la electrónica firman entre 10 y 20 contratos durante su vida laboral en una fábrica, la que alcanza una duración media de 18 meses. “Yo he firmado contratos temporales por cada 28 días, 2 meses y 3 meses” asegura Juan, quien trabaja para la planta 59 de SCI Sanmina desde hace tres años.

Esta práctica, del todo ilegal, permite a las agencias despedir a los trabajadores cuando se llega la fecha de término de su contrato, omitiendo el pago de su liquidación y sin que se les ofrezca ninguna explicación de su despido. Graciela, actual trabajadora de Jabil, en la ciudad de Guadalajara, empresa en donde la contratación es directa, señala “nos hacen contratos de 6 meses y cada vez que se termina hay que volver a firmar otro, pero a muchas compañeras ya no se los renuevan y las despiden sin pagarles nada”.

Gracias a estos contratos las agencias y las empresas adquieren la facultad de adaptarse a los altibajos de la producción, que son muy comunes en la industria electrónica, pero también les permiten engañar a los trabajadores amedrentándolos con el argumento de que su contrato ha llegado a su fin y que, por lo tanto, no les

corresponde ningún tipo de pago. Raúl, un ingeniero que también trabaja para Jabil, se queja:

El relato de Raúl

“Me dieron el contrato por tres meses, el supervisor me humilla mucho, me dice ‘Inge, vas a tener que buscar trabajo por otro lado, porque aquí ya no te van a renovar el contrato, te voy a dar otro contrato por un mes ¿lo firmas o qué? al cabo que no te necesitamos’, comenzó a hostigarme cambiándome cada 15 días de turno o de línea. Aquí te humillan, no tienen calidad humana, tienen buenos credos y políticas, pero no los practican, son fríos e insensibles”.

En 2005, del total de trabajadores atendidos por el CEREAL, 95% de ellos acudió en busca de asesoría a causa de un despido injustificado. A pesar de su aplicación tan extendida, este tipo de despidos son ilegales, ya que la ley mexicana no permite los contratos temporales seriados.

Sin embargo, la amplia mayoría de los trabajadores sigue cayendo, por temor y desconocimiento, en el engaño del “término de contrato” y no buscan la asesoría oportuna. Evidentemente, esta situación genera una gran incertidumbre entre los trabajadores, ya que ellos nunca saben cuándo serán despedidos. “Es horrible sentir la incertidumbre, la inseguridad, ya que no sabes si tienes seguro el trabajo o no. No me parece justo tener que firmar un contrato cada 30 días”, asegura José, un trabajador de IBM, despedido en enero de 2006.

Despedidos por agencias de IBM ²⁸

El 4 de enero de 2006 nueve trabajadores subcontratados por agencias de personal para laborar en la planta de IBM, ubicada en las afueras de la ciudad Guadalajara, fueron despedidos.

Ellos tenían entre tres y ocho años laborando para una o más agencias de subcontratación de IBM pero, a principios de 2005, después de recibir la indemnización de la agencia anterior, fueron subcontratados por la agencia Manpower, con la cual firmaron 11 contratos temporales seriados en el lapso de un año. Al momento de su despido, la agencia no les ofreció pago alguno por concepto de su liquidación, hecho con el que los trabajadores no estuvieron de acuerdo. A diferencia del común de los trabajadores de la industria electrónica, ellos comenzaron una lucha legal para conseguir la reinstalación en sus puestos de trabajo. Teresa Pérez, una trabajadora de 24 años, formaba parte de ese grupo:

“Lo peor que me pasó en IBM fue ser despedida el 4 de enero de 2006. La razón aún la desconozco, pues no creo que haya sido porque no hacía bien mi trabajo, ya que tres meses antes yo intenté renunciar y en la agencia misma me dijeron que no, que era un buen elemento, y resulta que a los pocos meses soy despedida. Me ofrecieron como tres mil pesos de liquidación²⁹ y querían que firmara mi renuncia, pero no acepté, porque eso no era lo que me correspondía”.

José, otro de los despedidos, relata: “Cuando me despidieron el 4 de enero de 2006 fui con la licenciada Leticia³⁰, de la agencia Manpower para preguntarle cuáles eran las razones de mi despido, pero ella me dijo: ‘Se terminó tu contrato, no lo vamos a renovar y aquí está tu liquidación’. Eran tres mil doscientos pesos, pero allí no venían integradas mis vacaciones, ni mis horas extras; entonces yo le dije que la liquidación no era así, pero ella no cambió de opinión. Además me dijo: ‘Yo no veo las liquidaciones, sino mi jefa’.”

Aunque Teresa y sus compañeros acudieron ante la autoridad laboral, no recibieron una respuesta satisfactoria de parte de la empresa ni de la agencia. Entonces acudieron a los medios locales de comunicación para hacer pública su queja. Un periódico local describe así la acción de los trabajadores:

Nueve trabajadores despedidos demandarán a IBM y Manpower³¹

Nueve empleados de la agencia de recursos humanos Manpower que trabajaban desde hace años en la planta local de IBM anunciaron que entablarán una demanda en contra de esas dos compañías por considerar que fueron despedidos de manera injusta. El caso de este grupo de trabajadores resulta poco común por varias razones, entre ellas porque son pocas las demandas que han sido presentadas en Jalisco relacionadas con el esquema de subcontratación y, además, porque los asalariados decidieron hacer pública su denuncia.

María Teresa Pérez, al igual que sus compañeros, consideró que su salida no obedece a falta de trabajo o a la conclusión de los proyectos en los que laboraban. De hecho, Miguel Ángel Delgado comentó que el 5 de enero “habían traído a la persona que iba a ocupar mi puesto, es decir, ya tenían mi reemplazo”. La situación obedece, a su entender, a la necesidad de la compañía de reducir costos, pues los recién contratados pueden ganar hasta la mitad del sueldo que ellos percibían.

“No es una situación de despido. Son personas contratadas para un proyecto específico” que ya concluyó, aclaró, el gerente divisional Occidente de Manpower. Mientras, por el lado de IBM, el gerente de Comunicación de la multinacional, Roberto García, señaló que la compañía en México “cerró un buen año, trimestre a trimestre ha habido crecimiento” y contrataciones a través de *outsourcing*. Además dijo que la firma busca que sus proveedores de personal “vayan de la mano con nuestro código de conducta”.

Al momento de concluir este informe, los nueve trabajadores ya habían llegado a un acuerdo con Manpower, quien les ofreció el pago íntegro de su liquidación a cambio de que se desistieran de su demanda. Los propios trabajadores calificaron este hecho como “una victoria agria”, ya que nunca fueron reinstalados y tampoco recibieron una explicación clara de su despido.

Los comentarios de IBM y SCI Sanmina³²

De manera conjunta, IBM y SCI Sanmina ofrecieron al CEREAL y CAFOD sus comentarios respecto de la contratación temporal. El representante de IBM señaló que a partir de septiembre de 2005 la empresa ha ofrecido la planta definitiva a un gran número de empleados temporales. “Tal y como se discutió en la reunión uno a uno con CEREAL, IBM ha estado revisando sus prácticas de contratación en México; y a principios de 2005 les ofreció empleo a tiempo completo en IBM a un porcentaje considerable de empleados subcontratados. Actualmente se está llevando a cabo otro ciclo de revisión para evaluar mejoras adicionales en las prácticas de contratación³³” Esta medida es parte de un plan que el corporativo tiene para promover contratos más prolongados, los cuales aplicarían para aquellos trabajadores que hayan mostrado un buen desempeño. Este plan se aplicará inicialmente en México y después en todo el mundo. En concordancia con ese plan, IBM señaló que no entiende por qué algunas agencias despiden a los buenos empleados.

Los representantes de SCI, por su parte, señalaron que han dado por terminada su relación comercial con algunas agencias de personal debido a que no funcionaban bien. Asimismo aclararon que, aunque antes no se tenía una política al respecto, ahora SCI pagará la liquidación a todos los trabajadores que sean despedidos injustificadamente. Esto, aseguran, volverá más responsables a las agencias de personal. Al igual que IBM, SCI implementará un plan cuyo objetivo será llegar a tener hasta 40% de empleos directos y 60% de empleos subcontratados, en un plazo no mayor de un año. Con ello, afirmaron, los trabajadores incrementarán su sentido de pertenencia a la empresa y mejorarán su sensación de futuro laborando en un puesto de SCI. Actualmente SCI Sanmina emplea a cerca de 8,500 trabajadores en Jalisco, cifra que se incrementará a 15,000 al entrar en pleno funcionamiento su

nueva planta. La permanencia promedio de un obrero en SCI es de 2.1 años y la rotación de personal de 8% mensual.

El seguimiento de HP a Solectron Guadalajara (Texto proporcionado por HP)

“HP se reunió con los encargados de Solectron Guadalajara para asegurarse de que Solectron ha investigado las quejas hechas por los trabajadores concernientes al pago de las vacaciones. HP confirmó que Solectron entrega por escrito a los trabajadores un documento que describe las condiciones laborales, incluyendo los términos en que se realizan los pagos y las deducciones patronales, comida, y multas disciplinarias, cuando éstas proceden. Solectron imparte un curso de introducción a todos los trabajadores, tanto directos como subcontratados por agencias.

“Adicionalmente, HP fue informado de que, en 2005, Solectron tenía 80% de trabajadores temporales y 20% de trabajadores permanentes en su fábrica. A causa de un incremento de los asuntos relacionados con los métodos de pago y con el cálculo de las vacaciones para los trabajadores temporales, en 2006 Solectron aumentó el porcentaje de sus trabajadores permanentes hasta 60%, quedando los trabajadores temporales en 40%. Esto asegura que Solectron tendrá mayor control sobre los cálculos del pago de salarios y de las vacaciones de los trabajadores. HP continuará supervisando esta situación regularmente e investigará cualesquiera quejas o situación planteadas”.

HP trabaja con los proveedores de servicios y las agencias de personal

“En reconocimiento de los temas de discriminación, salarios y contratación temporal relacionados con los empleados subcontratados, HP celebró reuniones de proveeduría en agosto y septiembre de 2005 con 45 prestadores de servicio y agencias de personal en Guadalajara y Ciudad de México con el fin de informarles acerca de los requerimientos del EICC”.

“HP solicitó a las agencias de personal la aplicación de una encuesta de satisfacción entre los empleados y les pidió distribuir una versión en castellano del Código de Conducta entre sus trabajadores y supervisores. En marzo de 2006, se invitó a los empleados subcontratados que están asignados a procesos de HP a que respondieran una encuesta sobre condiciones de trabajo”.

“Cada agencia de trabajo realizó su propio análisis de los resultados del examen y acordó, con base en la retroalimentación de los empleados, preparar los planes de acción correctiva y de mejora”.

Auditorías de HP a las agencias

Como parte de la verificación de HP a los resultados de la encuesta y las acciones correctivas, en marzo de 2006 HP auditó a 5 agencias de personal que tienen empleados asignados a procesos de HP. Durante las auditorías, las agencias de personal fueron capacitadas y revisadas en cuanto a los requerimientos del EICC.

Las agencias de personal también proveyeron a HP con sugerencias de mejora. A ellos les gustaría clarificar los papeles y las responsabilidades entre las compañías de marca, los proveedores importantes y las agencias de personal, de tal forma que sus empleados sepan a quién acudir para externar sus preocupaciones laborales, además de tener un escritorio o una oficina en cada lugar, con el fin de estar cerca de sus empleados y procurarles una mejor ayuda.

Resultados de las auditorías de HP

- La adopción de los requerimientos del Código de Conducta por parte de las agencias está en proceso.
- No todas las agencias tienen contratos con términos bien definidos.

- Las prestaciones de los empleados varían extensamente entre las agencias.
- La comunicación con los empleados respecto de su papel y sus responsabilidades necesita ser reforzada.

Ya que inestabilidad laboral y los despidos injustificados representan el problema principal para muchos trabajadores de la electrónica, CEREAL invita a las empresas a implementar las acciones necesarias que permitan incrementar los contratos permanentes y a trabajar con las agencias de personal para mejorar su desempeño. El CEREAL seguirá registrando el porcentaje de trabajadores que solicitan ayuda a causa de un despido injustificado.

2.4 Inseguridad: accidentes y enfermedades laborales

La falta de seguridad constituye un amplio capítulo dentro de la industria electrónica de México. Aunque muchas de las empresas cuentan con altas certificaciones de seguridad, los accidentes, los descuidos, las sobrecargas de trabajo y las enfermedades ocurren con mucha frecuencia.

La mayoría de las veces los accidentes y las enfermedades no se deben a los riesgos naturales del trabajo, sino a la falta de previsión de las empresas y a su poca comunicación. Frecuentemente, los trabajadores se quejan de que no les toma con seriedad. Como señala Anita, actual trabajadora de Solelectron en Guadalajara, “la enfermería de la empresa está muy mal, cuando te sientes mal sólo te dan cualquier pastilla, pues el único interés de ellos es que sigas trabajando. Los accidentes más frecuentes son las cortadas en las manos, ya que aunque traigas guantes las tarjetas te cortan”.

En ocasiones, la falta de previsión constituye un verdadero atentado contra la salud. En abril de 2005, Betsabet, una ex trabajadora de Jabil, relata: “yo tenía gastritis crónica y por lo tanto no podía trabajar de noche, pero el supervisor de nuestra línea dijo delante de todos ‘mándenme a esa pinche vieja a la noche’, así que tuve que renunciar debido a mi enfermedad”.

Inseguridad para las mujeres

Jabil Circuit es uno de los principales Contratistas de Manufactura electrónica del mundo. En México tiene cuatro plantas instaladas y emplea a cerca de 13,000 trabajadores. Génesis, empleada de Jabil en la ciudad de Chihuahua, trabaja fabricando impresoras para HP. Ella comenta que “el trabajo en Jabil es muy pesado, todo el tiempo estoy de pie y las mujeres que estamos en línea tenemos que trasladar las impresoras y cajas pesadas en una especie de diablito, aquí le decimos ‘mula’, es un trabajo para hombres, además el espacio es una vil bodega. En el proyecto anterior el ambiente era más agradable y el trabajo era más liviano. Además aquí no nos dan faja ni zapato especial, yo apenas tengo tres semanas y ya me duele muchísimo la cintura”.

Son las mujeres las que mayormente padecen las consecuencias de exponerse a actividades demasiado riesgosas. Entre ellas, las que están embarazadas son las más vulnerables. Lupita, también trabajadora de Jabil hasta marzo de 2006, relata:

El Testimonio de Lupita

“Hace tres semanas me cambiaron a la línea HP, acabo de renunciar porque pedí dos días de vacaciones y tres de permiso porque me urgía organizarme para que mi hija no perdiera la escuela, pero no me quisieron dar el permiso ni mis vacaciones.

“ Yo estaba en el área de HP, ahí revisaba copiadoras. Es un trabajo muy pesado, es para hombres, ya que nosotras teníamos que traer las copiadoras a pruebas y después de revisarlas llevarlas a inspección. Trasadábamos las

copiadoras en las 'mulas' y están muy pesadas, algunas miden un metro y medio y son grandes y pesadas.

"No nos daban zapatos especiales, ni fajas, ni guantes. Del departamento de Inspección vienen los hombres y se llevan las impresoras a empaques. (En Jabil) estamos más mujeres que hombres, yo no me explico por qué, si el trabajo es pesado y además hay varias mujeres embarazadas".

Santiago, compañero de trabajo de estas mujeres, confirma la situación: "El ambiente en Jabil es bueno, pero el trabajo en las líneas de ensamblaje de HP es pesado porque hay que cargar las impresoras y las copiadoras. Somos muy pocos hombres y hay varias mujeres embarazadas".

La historia de Rosa

Rosa, de 21 años, actual trabajadora de Jabil, relata su desafortunada experiencia.

"Tenía tres meses de embarazo; desde que tenía un mes avisé que estaba embarazada, yo pedí mi cambio a mi facilitadora pero me dijo que no, hasta que consiguieran otra persona. Tenía horario de 3:30 a 12:00 p.m. El 17 de noviembre de 2005, cuando llegué, me empecé a sentir mal. Fui al baño y vi que estaba sangrando. Fui de inmediato a enfermería y la doctora me dijo que no tenía nada, que era normal. Me regresé a la línea y le dije a mi supervisor que me sentía muy mal, que me diera permiso de salir. Él se comunicó con la doctora por teléfono y luego me dijo: 'No te voy a dejar salir, no seas tan exagerada'.

"Yo seguía sangrando y me sentía mal, discutí con él, pero no me dejó salir. Mis compañeros le decían que me dejara ir, pero él no quiso. Yo le llamé varias veces a mi esposo y a mi mamá. Mi esposo vino por mí en la tarde pero no me quisieron dejar salir, yo quería ir a que me revisaran en el Seguro, pero no querían darme el pase. Mi mamá estuvo llamando a recursos humanos, ella les dijo que, si me pasaba algo, ellos tenían la culpa. Yo fui a recursos humanos y por fin me dieron el pase como a las 11:00 de la noche. De ahí me fui en un taxi al Seguro y me internaron de inmediato, me hicieron una sonografía, me preguntaron que en qué trabajaba, porque el bebé no estaba formado bien. Me dijeron que era el plomo y yo así lo creo, por eso me quise cambiar de ahí cuando me di cuenta de mi embarazo, pero no me lo permitieron.

"Ahí se me vino mi bebé, me habían puesto en una sala con otras 5 embarazadas. Yo me sentí terrible al verlas a ellas con sus bebés, porque yo acababa de perder al mío. Me deprimí mucho, me pasé llorando esos días. Me dieron sólo dos días de incapacidad.

"Cuando regresé a Jabil, la facilitadora me dijo muy despota: '¿qué, ya estuvo el problema?' Mi supervisor se portaba más amable conmigo, pero yo estaba muy sentida y dejé de hablarle. Antes de esto él se portaba muy mal con la gente, así se anduviera muriendo uno no nos dejaba salir. Dos semanas después cambiaron a mi supervisor a Guadalajara, él es de allá, vino sólo por un año a trabajar aquí. Mis compañeros, desde que pasó lo de mi aborto dejaron de hablarle al supervisor, nadie le dirigía la palabra, por eso cuando nos pidieron cooperación para hacerle una despedida, nadie de mi línea cooperamos".

Respuesta de Jabil

CEREAL tuvo la oportunidad de reunirse con Jabil para discutir los pormenores del caso anterior. Jabil comentó que "la empleada fue examinada por el doctor de la compañía, mismo que indicó que su condición era normal y que podía regresar a trabajar. Cuando la empleada siguió preguntando si podía salir, su supervisor lo

verificó de nuevo con el doctor, mismo que repitió que estaba lo suficientemente bien para seguir laborando. Al terminar el turno y ella continuó molesta, Jabil le consiguió un taxi que la llevó al Seguro Social”.

“Jabil es una compañía que ofrece igualdad de oportunidades a hombres y mujeres pero hay más mujeres interesadas en trabajar en la maquiladora. En Chihuahua, 63% de los trabajadores en la maquila son mujeres y 37% son hombres. A todos los empleados se les ofrece entrenamiento y equipo de seguridad adecuado a la posición que desempeñan. Además, a las mujeres embarazadas les pedimos que avisen a su supervisor para que las transfiera a un puesto adecuado a sus condiciones. Impresoras y otros equipos similares son movidos con herramientas hidráulicas o con la “mula” (que es una herramienta usada para mover material pesado y evitar que se lastimen)”.

Seguimiento de HP a Jabil Chihuahua
(texto proporcionado por HP)

“En base a las investigaciones de Jabil respecto del caso de Rosa descrito arriba, se concluye que ella no trabajaba en la línea de producción de HP al momento en que ocurrió este lamentable incidente. Sin importar la línea de producción a la que asignan a un trabajador en la fábrica de Jabil, HP ha insistido a Jabil respecto de la importancia de tener un sistema eficaz de comunicación abierta y transparente entre trabajadores y encargados, y que más importante aún es contar con procedimientos médicos cualificados para atender cualquier enfermedad, sea esta verdadera o sólo percibida por un trabajador. HP también está requiriendo a Jabil implementar mecanismos de control en la fábrica para aliviar la tensión de tareas físicamente demandantes, incluyendo la manipulación manual de materiales y la elevación de cargas pesadas, las labores muy prolongadas y las tareas altamente repetitivas o de rudo ensamblaje, todo esto con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores en estas posiciones”.

“HP confirmó que Jabil ha publicado en su Código de Conducta un punto específico que dice: ‘Jabil cuida de la integridad física de las mujeres embarazadas y respeta todas las regulaciones laborales. No se realiza una prueba de embarazo a las mujeres al momento de emplearlas. Para que Jabil tenga un apropiado control y notificación de las mujeres embarazadas en la fábrica, Jabil anima a sus empleadas a notificar al departamento médico cuando están embarazadas, de tal forma que puedan cambiar de tareas y/o posiciones (si esto procede)’.

“Jabil tiene 3 enfermerías y proporciona servicios médicos a los trabajadores y a sus familiares. Aunque Jabil tiene un equipo de trabajo sólido para asegurar un buen trato a las mujeres embarazadas, la gerencia de Jabil necesita reforzar su política con los supervisores y tener una mejor comunicación entre los trabajadores y la gerencia. Asimismo, necesita tener atribuciones y responsabilidades más claras entre los supervisores y la clínica médica (los doctores y las enfermeras) para determinar quién tiene la autoridad para decidir con respecto a la salud de los trabajadores. HP ha expresado claramente sus expectativas a Jabil sobre este punto. Jabil señala que se reunieron con el CEREAL para proporcionarle datos más exactos de lo qué sucedió con Rosa”.

Jabil. Accidentes

El 13 de mayo de 2005 ocurrió un accidente en la planta de Jabil ubicada en la ciudad de Guadalajara. Un trabajador de mantenimiento, subcontratado por otra empresa, recibió una descarga eléctrica mientras hacía reparaciones en la planta. El impacto eléctrico que recibió fue grave, aunque por fortuna hoy se encuentra totalmente recuperado. Los relatos de los trabajadores describen lo sucedido:

“Acerca del accidente –comenta Graciela- ese día yo llegué a cubrir mi turno y apenas tenía unos minutos de haber llegado cuando nos volvieron a sacar. El

accidente ocurrió en el tercer piso. A ese lugar se debe entrar con bata y taloneras, pero antes del accidente llegaron dos proveedores que entraron sin ninguna protección, lo cual me pareció extraño. De pronto se cortó la luz, y como las olas de soldadura se manejan por computadora, entonces hay un lapso máximo de cinco minutos que podemos esperar antes de que las olas comiencen a despedir demasiado plomo, y como pasaron los cinco minutos, entonces nos comenzaron a evacuar. Cuando íbamos saliendo yo pude ver que había un trabajador inerte, y otro más estaba muy grave. A este segundo se lo llevó la Cruz Roja al hospital. A nosotros nos prohibieron hablar del accidente con la amenaza de ser despedidos si decíamos algo. Además de la Cruz Roja, llegaron los medios de comunicación, pero a ellos no los dejaron entrar”.

La respuesta de Jabil

CEREAL se reunió con Jabil para discutir este incidente y fue informado que “los individuos que resultaron con lesiones eran empleados de un proveedor que fue contratado por su alto nivel técnico. Como parte del programa de Safety de Jabil, todos los contratistas deben firmar documentos en donde se comprometen a seguir las reglas de seguridad y protección del personal. Los empleados del contratista no usaban su equipo y recibieron una descarga eléctrica. Ningún empleado del contratista murió y ambos recibieron los primeros auxilios antes de ser transportados a la Cruz Verde”.

Intoxicación masiva en la fábrica

El 27 de marzo de 2006, también en Jabil Circuit, pero ahora en su planta ubicada en la ciudad de Chihuahua³⁵, aparecieron los primeros casos de trabajadores intoxicados. Para el fin de semana siguiente los empleados enfermos sumaban más de 600. Soledad, una trabajadora de Jabil, describe así los hechos:

“El domingo 26 de marzo trabajé de 7:00 a.m. a 3:30 p.m. A media mañana pedimos que prendieran el aire porque hacía mucho calor. Cuando lo prendieron empezó a oler muy feo, olía a drenaje.

“El lunes me presenté a trabajar, ya se escuchaba que había gente mal. El miércoles en mi turno me empecé a sentir muy mal. Ese día se desató el caos en la fábrica, varios empezamos a sentirnos mal, íbamos a enfermería y nos daban pastillas pero no se nos quitaba el malestar y no nos daban pase de salida. Fue entonces cuando algunos trabajadores llamaron a la ambulancia y a los bomberos. Nos dijeron que no era nada grave. Yo me sentía muy mal y me fui a urgencias. El doctor me dijo ‘eso ya pasó’ y no quiso darme incapacidad.

“Tengo miedo porque me sigo sintiendo mal y no creo aguantar ya que sigo mareada y con dolor de cabeza. La cabeza me duele a raíz del accidente y no puedo comer porque me dan náuseas. Tenemos miedo de que nos despidan enfermos y de que no nos quieran dar nada”.

Marcela, otra trabajadora, relata:

“Tengo 21 años, estudié la secundaria, soy casada y tengo un hijo de dos años. Hace cinco meses entré a trabajar y mi horario es de 3:30 a 12:00 p.m. Gano \$85.15 diarios. El lunes en la tarde había mucho revuelo, no nos dijeron qué pasaba, el agua sabía muy salada. El martes nos dijeron que fue la comida y el agua, que nos iban a poner garrafrones. El martes a las 10 de la noche me sentí mal y al bajar del camión vomité. El miércoles así me fui a trabajar, fui a enfermería porque me sentía mal, había mucha gente atendiéndose, me dieron unas pastillas, pero no me hicieron nada. Como a las 5 volví a ir a enfermería y me mandaron a una unidad móvil, me dieron unas pastillas y regresé a enfermería, ahí me subieron a una ambulancia y me llevaron a la clínica La Cima y duré hasta las 9:00 p.m. Me dolía mucho la cabeza, me dejaron en el hospital, me pusieron suero, ahí nos dejaron abandonados, estábamos como 60 personas de Jabil internadas”.

El *Diario de Chihuahua*, en su edición del jueves 30 de marzo, reportó lo siguiente:

Se intoxican con agua más de 300 en maquila

“Con lo que pudo haber sido una filtración de agua contaminada, más de 300 personas se intoxicaron desde el lunes pasado en el interior de la maquiladora Jabil Circuit, por lo menos 18 de ellas graves, pero la empresa nunca notificó del problema a las autoridades.

“Al cabo de tres días, apenas ayer pudieron ingresar a la planta elementos de Protección Civil, de la Junta Central de Agua, así como algunas ambulancias, aunque les fue impedido el paso durante varias horas. El problema se recrudeció el miércoles, cuando 150 personas del primer turno presentaron los síntomas: vómito y diarrea, y de éstas, diez fueron ingresadas para recibir atención médica mayor. Según testimonios de trabajadores entrevistados, los directivos de Jabil decidieron desde el inicio mantener este problema de salud pública en el mayor secreto. Y si al final llegaron las corporaciones de rescate y de emergencia, lo hicieron gracias a que las familias de los enfermos las llamaron, preocupadas por el estado de cosas dentro de la factoría.

—“¿Por qué si desde el lunes supieron ustedes que había un problema de intoxicación masiva de su personal, no avisaron a Protección Civil y las autoridades sanitarias? - se preguntó a Octavio Cárdenas, gerente de operaciones de la planta. -Porque no teníamos la información -contestó. - Pero ustedes sí sabían del problema. Nos acaba usted de informar que desde las cuatro de la tarde del lunes se presentaron los primeros casos... -se le insistió. -Pero teníamos acciones de información al interior - respondió.

“En los patios, al término de la rueda de prensa, los obreros que disfrutaban de la hora de la comida confirmaron que la empresa los amenazó con despido y con quitarles el bono de productividad si decían algo”.

Los datos del CEREAL recabados a través de 25 testimonios de trabajadores coinciden con las afirmaciones del *Diario de Chihuahua*. La versión final de la empresa fue que el accidente se debió a la filtración de coliformes fecales hacia el agua potable, la cual es surtida por un pozo profundo propiedad de la misma compañía y, después, consumida por los trabajadores³⁶. Específicamente, señalan que esa agua contenía una bacteria llamada e-coli, que fue la causante de los síntomas que presentaron los trabajadores. Justo en el momento en que el problema se encontraba en su punto más crítico, el secretario de Desarrollo Industrial del estado de Chihuahua, Alejandro Cano Ricaud, afirmó que se había “puesto a la orden de la empresa Jabil” y que haría lo posible para que no fuera sancionada “porque los inversionistas son el número uno para nosotros³⁷”.

Respuesta de Jabil

El 24 de mayo de 2006, CEREAL pudo reunirse con los representantes de Jabil para discutir los detalles de la intoxicación masiva de trabajadores descrita arriba. La siguiente es la explicación de Jabil.

“Durante un proceso de mantenimiento al sistema de los filtros de agua, una tubería alterna fue habilitada. El agua que comenzó a circular nunca pasó a través de un sistema de filtros. La tubería alterna estuvo en uso durante cuatro horas, tiempo en el cual el agua se contaminó con una bacteria que permanecía alojada dentro de esa tubería alterna. Durante ese tiempo, el agua fue usada para preparar alimentos, lavar vegetales, hacer cubos de hielo, así como para surtir los bebederos”.

“Las personas con diarrea, vómitos y síntomas de mareo causados por la intoxicación, fueron atendidas en el área médica de Jabil, hospitalizadas o enviadas a

su casa”.

“El lunes 27 de marzo, a la 1:00 p.m., un reporte del comedor circuló en la fábrica informando que el agua tenía un color amarillo claro. El equipo de mantenimiento tomó algunas acciones de contención en ese momento, tales como purgar las tuberías, cortar el abastecimiento de agua en diversas áreas y verificar los filtros. No había evidencia hasta este punto de que el agua decolorada tuviera algún efecto.

“El martes 28 de marzo de 2006, a las 2:00 p.m., el primer empleado con síntomas de intoxicación se presentó en el área médica. La relación de empleados atendidos hasta el 10 de abril del 2006 es la siguiente:

1,647 asistieron al departamento médico de Jabil (puede ser que la misma persona se haya presentado en dos o tres ocasiones en diversos días).
72 hospitalizados
378 enviados a sus casas”

Causas de la reacción tardía.

“Se determinó que el problema no fue atendido apropiadamente cuando los primeros síntomas aparecieron, particularmente debido a la falta de entendimiento del personal responsable acerca de la gravedad de la situación y de la manera sobre cómo reaccionar con prontitud ante este hecho”.

En su informe, Jabil detalla las acciones de contención que tomaron; los nombres de las instituciones públicas y privadas que validaron esas acciones; las medidas correctivas que se aplicaron; y el sistema de prevención que se instauró como parte de un plan integral de atención al problema.

Tal y como lo señala Jabil en su informe, las dos grandes omisiones de la empresa, y que finalmente provocaron la crisis en su fábrica, fueron la ausencia de una respuesta oportuna para atender el accidente y la poca comunicación con sus trabajadores.

Es esencial que la empresa recoja la experiencia de este accidente para asegurarse de que los trabajadores serán escuchados en el futuro y para garantizar la seguridad del ambiente de trabajo.

Seguimiento de HP a Jabil
(Texto proporcionado por HP)

“HP no utiliza los servicios de Jabil en Guadalajara ni ha investigado el accidente citado arriba. HP fue informado que durante el accidente eléctrico citado, el trabajador de hecho no murió, sino que está bien. Jabil señala que proveyó al CEREAL con información relativa a este caso”.

“ En la fábrica de Chihuahua, HP verificó que Jabil haya respondido al brote de e-coli y que haya contenido y corregido el problema. HP toma este incidente muy seriamente y cree que Jabil también lo hace. Además de las investigaciones y de las acciones correctivas emprendidas por Jabil, HP también está requiriendo a Jabil establecer un proceso más eficaz de respuesta ante situaciones de crisis, el cual se debe implementar desde el ingreso de los trabajadores.

“Jabil ya tiene un plan de contingencias, sin embargo, es evidente que los encargados y los trabajadores necesitan estar mejor capacitados para entender más cabalmente su papel, responder ante las expectativas y emprender las acciones necesarias ante una situación de crisis en la planta. HP confía en poder supervisar la terminación eficaz de ese plan de contingencias y da la bienvenida a cualquier otra sugerencia para la mejora continua”.

SCI Sanmina: las secuelas de un accidente

“Yo estoy mala del pulmón, tengo incluso las radiografías y la carta de diagnóstico que me dio el doctor. Esta enfermedad es consecuencia del accidente del 10 de mayo en la planta 45 de SCI Sanmina. Tengo mareos, pierdo el equilibrio, me duele la nariz, la frente, los ojos y la cabeza, aunque casi la mayoría de los que trabajamos allí tenemos estos síntomas. Ya no puedo correr, porque siento que me ahogo”. Éstas son las palabras de Isabel, trabajadora de SCI Sanmina en Guadalajara. Ella padece en la actualidad las consecuencias de un accidente ocurrido ahí, en mayo de 2004.

La historia de Isabel

“Lo que más recuerdo del accidente que hubo allí es que comenzó a salir humo de alguna parte. No teníamos ni tapabocas y eso provocó que nos empezáramos a ahogar. Después de un buen rato de estar buscando por dónde salirnos y de sentir que nos moríamos, logramos salir, pero luego nos volvieron a meter, diciendo que ya se había ido el olor y el humo. Eso fue lo peor.

“Una compañera me dijo, ‘mira para afuera, hay mucha gente tirada’, y vi que un chavo se estaba convulsionando. Hasta que una muchacha gritó: ‘¿Qué quieren, a qué hora van hacer algo, hasta que uno se muera?’ Había mucha gente vomitando. Y una amiga que traía su celular llamó a Protección Civil. Ella dijo ‘voy a llamar a los de Protección Civil, no me importa que me corran’. Llegaron cinco ambulancias.

“A mi me internaron cuatro días en el hospital. Yo creo que me agravé porque no nos querían dejar salir, nos sacaron por el estacionamiento, pero ahí nos trataron como animales, nos gritaban, nos aventaban, mi esposo me sacó en el carro.”

“En el hospital me preguntaron que qué había pasado, los médicos me dijeron que tenían varias personas internadas por el accidente. El mismo doctor me dijo que podía demandar a la empresa. Después de recuperarnos fuimos muchos a demandar pero no nos hicieron caso, nos amenazaron con que nos iban a correr. Una amiga tenía tres meses de embarazada y perdió a su bebé y a otra amiga de ella también perdió a su bebé, fueron muchas las que sufrieron esto.

“Al momento del accidente estábamos como 400 trabajadores, aunque la prensa dijo que éramos 30 y que no había pasado de vómitos, pero en realidad hubo varios intoxicados. Después, en la empresa nos reunieron y nos dijeron que no era malo lo que había pasado, que no dijéramos nada, que no era plomo, que nada era malo.

“En la fábrica hay un letrero que dice: ‘Cada minuto que se pierde de trabajo, se pierden 2,500 dólares’.”

En respuesta a los casos de inseguridad en el trabajo y de exposición a tóxicos en los que se menciona a Solectron a lo largo de este informe, la empresa y HP nos han ofrecido la siguiente respuesta. Tanto HP como Solectron se refieren en este escrito a un paquete de casos que también les fue entregado por el CEREAL en septiembre de 2005. Estos casos no fueron incluidos aquí por razones de espacio.

Respuesta de Solectron (Texto proporcionado por Solectron)

“La seguridad del trabajador es de suma importancia para la compañía, y las operaciones de reparación y manufactura de Solectron están diseñadas para ofrecer seguridad. Los materiales que los empleados utilizan en el desempeño de sus labores son empacados, almacenados y usados de la manera más segura posible y con probadas salvaguardas

de operación. A los empleados se les provee con equipo de protección personal (EPP) de acuerdo al tipo de trabajo desempeñado.³⁸ Los empleados reciben entrenamiento respecto a la naturaleza de los materiales que utilizan en su trabajo, y se les entrena sobre el manejo seguro del mismo. A los empleados también se les da información acerca de los procesos de manufactura y/o procesos de reparación enfatizando que estos materiales no son peligrosos si son adecuadamente manejados. El equipo de protección personal requerido así como el procedimiento de manejo de material peligroso están colocados en las áreas de trabajo (siendo ésta una práctica antigua en la planta de Guadalajara, la cual ha sido adoptada como 'mejor práctica' en la planta de Chihuahua). El equipo de Salud y Seguridad Ambiental audita de manera regular las áreas de manufactura y reparación (varias veces a la semana) para asegurar que el equipo de protección personal está siendo utilizado adecuadamente y que se siguen los procedimientos de seguridad.

"Solectron ha diseñado las estaciones de trabajo de Guadalajara y Chihuahua enfocándose en la seguridad. Dependiendo del tipo de trabajo de cada estación, los empleados deben tener ventiladores de extracción fijos en sus estaciones para eliminar los humos tóxicos y olores inherentes al proceso.³⁹ Adicionalmente, el departamento de Seguridad e Higiene mantiene sistemas de calidad de aire en toda la planta y programas para asegurar condiciones de trabajo seguras. Conforme a requerimientos legales en México, Solectron realiza pruebas periódicas de calidad del aire, llevadas a cabo por laboratorios certificados e independientes. Adicionalmente, Solectron cumple con las leyes mexicanas relacionadas con monitoreos de salud incluyendo exámenes de sangre. Los resultados de estos exámenes en Guadalajara y Chihuahua, son consistentemente muy buenos y siempre muy por debajo de los niveles legalmente aceptados. Los resultados son archivados por la compañía y publicados en la planta, de acuerdo a las regulaciones establecidas. Estos resultados validan que los sistemas de protección de Solectron sean completamente efectivos. Sin embargo, desde el punto de vista de los testimonios de los empleados presentados en el borrador del reporte del CEREAL, Solectron reconoce que aún queda trabajo por hacer para generar la confianza del trabajador en estos sistemas de seguridad.

"Para atender las inquietudes de los asociados de Solectron expresadas al CEREAL respecto a la seguridad de las operaciones de Solectron, la compañía ampliará el contenido del entrenamiento de los nuevos empleados, otorgándoles más detalles sobre el equipo de protección personal y procedimientos de seguridad, y mayor información acerca de los riesgos potenciales por el manejo inadecuado del material. La compañía también evaluará la efectividad de las ayudas visuales colocadas en las estaciones de trabajo y hará cualquier tipo de mejora que permita incrementar la comprensión del empleado respecto a los procesos y procedimientos de seguridad. Estas acciones ya están en proceso y se espera que todo el material de entrenamiento y comunicación esté actualizado para agosto de 2006.

"La planta de Chihuahua también se ha comprometido a incrementar su inversión en equipo de protección personal (permitiendo a los empleados la libertad de cambiar su equipo de manera más frecuente, si así lo desean). Los trabajadores verán mayor evidencia de dicha inversión en el siguiente mes. En adición, la planta de Chihuahua está revisando los sistemas de extracción y ventilación de las salas de entrenamiento y áreas de manufactura para incrementar la tranquilidad de los trabajadores. Esta mejora deberá estar terminada en agosto de 2006".

El seguimiento de HP a Solectron (texto proporcionado por HP)

"Durante la aplicación de auditorías de HP a Solectron, HP confirmó que Solectron tiene un programa de seguridad ocupacional que controla adecuadamente la exposición de los trabajadores a peligros en sus plantas para reducir y prevenir lesiones. Solectron ha implementado un programa de capacitación en EHS dirigido a supervisores y trabajadores. Los trabajadores que HP entrevistó demostraron tener buen nivel de conocimiento de la información contenida en las clases del programa de capacitación en EHS. Nosotros continuaremos verificando la efectividad de las prácticas de salud y seguridad como parte del proceso de monitoreo con Solectron".

2.5 La exposición a tóxicos

En el proceso de fabricación de los equipos electrónicos se utilizan sustancias tóxicas que tienen diversos efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores. Debido al peligro que representan, algunas de las empresas de la electrónica se han comprometido públicamente a eliminar algunas de estas sustancias de sus procesos de fabricación.

El actual esfuerzo de las empresas de la electrónica por eliminar las sustancias tóxicas de su productos se debe a que en julio de 2006 entrará en vigor la directiva RoHS⁴¹, la cual prohíbe el uso de 6 materiales peligrosos en la fabricación de equipos eléctricos y electrónicos. El incumplimiento de esta directiva les impedirá a las compañías ingresar sus productos a los principales mercados del mundo.

Directiva de la Unión Europea sobre la Restricción del Uso de Materiales Peligrosos (RoHS, por sus siglas en inglés. El siguiente texto fue proporcionado por el grupo EICC).

La Directiva RoHS es la Directiva del Parlamento y del Consejo Europeo sobre la restricción del uso de ciertos materiales peligrosos en equipos eléctricos y electrónicos (2002/95/EC). Los materiales peligrosos afectados son: plomo, mercurio, cadmio, cromo hexavalente y dos retardadores de llamas - PBB y PBDE. Los productos eléctricos y electrónicos que se venden en la Unión Europea deberán cumplir con la Directiva RoHS a partir del 1 de julio de 2006

Los siguientes son ejemplos de aplicaciones en las que se utilizan estos materiales peligrosos. No es una lista completa:

- Plomo: utilizado prácticamente en todas las soldaduras, en componentes y en muchos PCBs.
- Cromo hexavalente: utilizado en tintes, pigmentos, soluciones recubrimientos, aleaciones.
- Mercurio: utilizado en algunos componentes eléctricos, baterías, pigmentos.
- Cadmio: utilizados en baterías, estabilizadores de plástico, recubrimientos.
- Bifeniles polibromados (PBB): retardador de llamas en plásticos, aislantes.
- Éteres bifenil polibromados (PBDE): retardador de llamas en plásticos, aislantes.

Legislaturas similares a la RoHS se están implementando en China, Japón, California y otras jurisdicciones. La Directiva RoHS afectará a la mayoría de productos de hardware que se venden en todo el mundo y NO ÚNICAMENTE a productos que se venden en Europa, China, Japón y California.

Pedro Ávalos Esparza, presidente de la sede occidente de la Cámara Nacional de la Industria Electrónica de Telecomunicaciones (CANIETI), señaló que actualmente 30% del sector está libre de plomo, tanto en los procesos de fabricación como en los productos. Agregó que la industria electrónica en el estado de Jalisco prevé que para el año 2007 le será posible abandonar 100% el uso de componentes que contienen plomo en sus procesos de fabricación por medio de la utilización de sustitutos. Ávalos Esparza dijo también que todas las empresas del ramo cuentan con certificados ISO14000, que garantizan el cuidado al medio ambiente, y en algunos casos la certificación OSHA18000⁴⁰.

HP también señaló que “las empresas signatarias del EICC se están asegurando activamente de que todos los materiales regulados por la RoHS se limiten o se eliminen en todos los productos de hardware para cumplir con los requisitos de la Directiva en todo el mundo. La implementación de restricciones de materiales en los productos ha implicado la cooperación de toda la cadena de suministro. A través de varios consorcios de la industria, las empresas han investigado el uso de alternativas para los materiales restringidos”.

Sin embargo, la lista de materiales peligrosos a los que se exponen los trabajadores de la industria electrónica no se limita a esos 6, los cuales además aún no han sido retirados, por lo que la exposición a tóxicos sigue siendo un hecho actual que provoca graves problemas de salud.

Durante el proceso de la presente la investigación, 57 de los trabajadores entrevistados declararon haber estado expuestos a la inhalación o manejo de una o más sustancias peligrosas sin la protección suficiente. Sin embargo, con base en sus testimonios, el CEREAL estima que por lo menos otros 2, 000 trabajadores, quienes trabajan junto a los entrevistados, también se exponen a diario a estas sustancias con medidas de seguridad muy dudosas. Los siguientes testimonios nos dan una idea de la magnitud del problema.

“Sí usamos tóxicos -comenta Magui, una trabajadora de Jabil -de hecho el primer procedimiento de manufactura para una línea es MPM, que es la soldadura que se les pone a las tarjetas. Ésta contiene plomo y tenemos que usar cubrebocas, lentes y guantes, porque la sustancia cala en la garganta”.

Kemet⁴²: el primer eslabón tóxico

En la ciudad de Monterrey, María, una trabajadora de Kemet, empresa subcontratista de manufactura que provee de capacitores a empresas como Motorola, Delphi, Flextronics, AIO, Hon Hai, Visteon, Autronic, Solectron, SCI Sanmina, y Arroz, explica cómo es el proceso de fabricación de los capacitores y sus efectos negativos para la salud.

María

“Soy operaria, mi trabajo es en el laboratorio de pruebas, yo soldo los chips (capacitores) en una tarjeta y le doy el proceso que requieren, ya que eso depende del material de que están hechos. Utilizamos bastantes tóxicos como el flux, epoxi⁴³, bertrán, ionox, plomo, cobre, aluminio, alcohol, agua desionizada. A mi me salen granos con la soldadura, a algunas de mis compañeras les causa náuseas el olor y dolor de cabeza. Detrás del laboratorio están las plantas de luz y producen un ruido insoportable y esto también provoca el dolor de cabeza.”

Aurora, una de sus compañeras, también señala:

Aurora

“En mi área es bueno el trato que nos dan, pero seguido me duele la cabeza por el olor de los químicos. Yo trabajo en el laboratorio de pruebas físicas y ambientales y ahí nos llegan todos los chips (capacitores) de todas partes del mundo, de diferentes empresas, y de diferentes materiales, de aluminio, de cerámica, y tantalio⁴⁴. Utilizamos muchos tóxicos, alcohol, solventes para ver si se despinta el chip, armakleen, salspreint, plomo, plata, pasta de cobre, etcétera.”

Estela, una trabajadora de 17 años, quien gana 85 pesos diarios, también habla acerca de su trabajo en Kemet:

Estela

“Hay zonas donde se trabaja con epoxi, es un material, un polvo, con el que se recubre la ficha. Son los capacitores de los radios y de los teléfonos. Los capacitores llevan una cubierta redondita, esa cubierta es de epoxi, sí es tóxico. Además se maneja alcohol industrial, se debe usar mascarilla y lentes de seguridad. Hay zonas donde hay mucho ruido, y nos dan tapones para los oídos. Yo padezco de sinusitis”.

Estas tres trabajadoras consideran que el equipo de seguridad que les dan no es suficiente: una bata, lentes y, en ocasiones, una mascarilla.

Dell: Flux y plomo

“Mi nombre es Paula, tengo 35 años, soy casada y tengo 3 hijos. Estudié sólo la primaria. Hace 11 meses entré a trabajar a Solectron (Chihuahua) y estoy en el área de Dell. Mi horario es de 6:00 a.m. a 3:30 p.m. y gano \$93.00 pesos diarios (8.5 dólares). Yo soldo componentes de tablillas para computadora. En el área donde estoy utilizo alcohol isopropílico, flux y soldadura de plomo. Trabajo todo el tiempo de pie y como protección sólo nos dan un mandil y unos lentes, así que constantemente recibo el humo que despiden la soldadura. En la fábrica reparamos tablillas para computadora y controles para los Dish y trabajamos para marcas como Intel, Dell y Maxtor. Son muchos los clientes que contratan los servicios de Solectron, pero no se para qué otras marcas le trabajan. Somos más mujeres que hombres y la gente renuncia sola porque el salario es muy bajo”.

Joel, quien ingresó a trabajar a Solectron en abril de 2006, señala: “Estas dos semanas han sido de capacitación, la primera semana fue teórica, la segunda es práctica, aquí nos han puesto a quitar componentes y a reinstalarlos con la soldadura, con cautín y con el jaco (pistola de aire caliente). Hasta ahorita no nos han dado nada para nuestra protección, sólo una especie de ventiladorcito para quitarnos el humo de la cara.

“Somos como 2,000 personas en los 5 turnos, hay 23 líneas y 10 personas por línea, una línea tiene 3 personas reparando (soldando), 2 técnicos (se encargan de identificar fallas en los aparatos) y 5 operadores que están haciendo ensamble y desensamble. Somos como 60 soldadores por turno. No nos han dicho nada acerca del riesgo de los químicos.”

Flextronics⁴⁵: la vida en la ola

En algunas de las plantas de manufactura existe un lugar llamado “la ola”, que es un recipiente con plomo líquido por donde pasan las tarjetas electrónicas a fin de recibir la soldadura. Los trabajadores que laboran en la ola se exponen a la inhalación constante de plomo, por lo que se requieren estrictas medidas de seguridad. Fernando, quien ingresó a trabajar a Flextronics Guadalajara en marzo de 2005, relata su experiencia en la ola:

“Cuando entré a Flextronics asistí al curso de inducción, me prepararon para la ola, que es de tercer nivel. Yo no quería, porque era trabajar muy de cerca del plomo y además porque es un poco peligroso, ya que aunque uses guantes con un poquito que te caiga en la piel te quema. Yo he tenido varias quemaduras a consecuencia de eso. La ola es peligrosa porque se maneja el plomo y el flux, y con el tiempo, éstos traen consecuencias perjudiciales para el cuerpo, tanto interno como externo. La ola se limpia una vez por turno y, cuando la limpias, corres el riesgo de quemarte y de seguir respirando los residuos que quedan allí. A mi me gustaría que hubiera un traje especial y más seguro que el que tenemos actualmente, ya que el que tenemos no cubre mucho, incluso en ocasiones no sirve”.

La exposición a sustancias tóxicas como el plomo y el flux se asocia a varias enfermedades, entre las que se encuentran los problemas respiratorios, el asma y los dolores de cabeza. Pero la más temida de todas ellas es la llamada aplasia medular, una especie de leucemia que afecta a la médula ósea y que tiene consecuencias fatales para el organismo. Ana, una trabajadora de Jabil, quien labora soldando tarjetas, expresa sus temores respecto de estar expuesta a las sustancias tóxicas en su trabajo: “Catty, una compañera, murió de leucemia, otro compañero está grave de leucemia, y yo tengo principios de asma. Me parece que estas enfermedades son provocadas por los químicos que utilizamos en el trabajo”.

Es sumamente difícil obtener dictámenes médicos de parte de las empresas o de los médicos del sistema de seguridad social que comprueben la directa relación entre las enfermedades de los trabajadores y sus condiciones laborales. CEREAL cree que esto es así porque evidentemente ninguna de estas dos instituciones está dispuesta a

asumir las consecuencias potenciales de una enfermedad de esa naturaleza⁴⁶. Además, los dictámenes de médicos privados no tiene la suficiente validez como para servir de prueba en un juicio legal. Por si fuera poco, esta situación se complica si consideramos que los síntomas de las enfermedades por exposición a tóxicos demoran varios años en aparecer, cinco en promedio. De cualquier forma, el CEREAL promueve actualmente los estudios médicos necesarios que puedan determinar la relación entre las enfermedades de los trabajadores y su trabajo en la industria electrónica.

La historia de Rafael Mendoza⁴⁷

En mayo de 2005 a Rafael Mendoza, de 26 años, los médicos le detectaron aplasia medular. Para descubrir cuál era la causa de su padecimiento, él y sus médicos tuvieron que remontarse cinco años atrás, cuando Rafael trabajó para Flextronics.

“En 1997 inicié a trabajar en la electrónica. Mi primer trabajo fue en Lucent, en donde se hicieron celulares hasta diciembre de 1998. En este mismo año me salí de la empresa. En esta empresa fui técnico en diagnóstico en SMT y estuve en ensamblado. Los químicos que utilizaba eran la soldadura con 60% de estaño y 40% de plomo y además un líquido fundente, en pasta. Se fabricaban contestadoras, pero cuando éstas salían mal, se tenían que volver a soldar y para eso se utilizaba el flux.

“En enero de 1999 entré a Flextronics International. La tarjeta que fabricábamos ahí era para Cisco Systems (tarjeta para Internet). En esta empresa fui técnico en diagnóstico, revisaba que la tarjeta no tuviera corto circuito en su función. De enero a abril estuve en la ola, máquina soldadora de la tarjeta la cual estaba en la nave 1, pero después me pasaron a la nave 3, la cual tenía el techo muy bajo. Esto resultó ser muy grave, porque no se absorbía el humo, había una nata de humo de soldadura y de flux en el techo. Así que nosotros teníamos que trabajar bajo la nube de contaminación que todos los días estaba en el área de trabajo.

“Supuestamente la ola estaba blindada, pero allí nos dimos cuenta de que eso no servía. En teoría se supone que la ola debe estar blindada completamente para garantizar la seguridad de los trabajadores, pero no es así, la ola no está blindada en el conducto de entrada ni en el de salida de la tarjeta, así que por allí es por donde se escapa el humo del flux y del plomo. Además, hay una chimenea arriba de la ola que debe aspirar el humo, pero no lo hace del todo, porque no tiene la fuerza suficiente como para hacerlo, así que también por allí se escapa el humo y eso es lo que respiramos los trabajadores.

“De la máquina ola salen dos humos, el del plomo y el de estaño, cuando éstos dos tienen contacto con el flux se convierte en un humo más agresivo y huele muy feo. Además, cuando la chimenea no se limpiaba había un fuerte olor a flux, y entonces teníamos que evacuar la nave porque el olor se incrementaba. Yo cambiaba algunos componentes y tenía de cerca el flux.

“El equipo de seguridad que nos daban no era suficiente, ya que el cubreboca que tenemos es simple, una tela nada más. Sólo el trabajador que está directamente en la ola tiene un cubreboca más resistente, pero eso tampoco impide que él aspire humo, y el problema es que los que estamos al lado de la ola también lo respiramos.

“Ahora, en 2005, me detectaron la enfermedad de aplasia medular⁴⁸. El doctor dice que para la médula fue muy grave el flux”.

Rafael murió en febrero de 2006 a causa de su enfermedad. En agosto de 2005 había iniciado un proceso administrativo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social para que su enfermedad fuera calificada como enfermedad laboral. Esto le hubiera permitido iniciar un proceso jurídico en contra de Flextronics, pero no le fue posible completarlo.

CEREAL se reunió con los representantes de Flextronics en mayo de 2006. En esa primera ocasión CEREAL pudo escuchar el resultado de sus primeras investigaciones en torno al caso de Rafael. Después, CEREAL recibió por escrito un informe más completo. La siguiente es la explicación de Flextronics:

“Rafael trabajó para Flextronics de enero de 1999 a junio del año 2000 como técnico reparador, puesto en el que dedicaba aproximadamente 50% de su jornada laboral al análisis de PCB's y la otra mitad a la reparación manual de PCB's por medio de la soldadura de componentes. No existe un diagnóstico médico que pueda indicar claramente que su enfermedad fue ocasionada por su trabajo en Flextronics. El hecho es que ni los médicos del Hospital Civil de Guadalajara ni del IMSS pueden concluir que trabajar en Flextronics 5 años atrás fue la causa del deceso de Rafael, y su doctor menciona una infección relacionada a su deceso así como una “posible” relación tóxica.

“El techo más bajo en la planta de Flextronics es la nave 5, así que probablemente ésta es a la que él se refiere. Las máquinas soldadoras pueden despedir humo de soldadura cuando los filtros no son cambiados apropiadamente. En Flextronics hay un programa de mantenimiento para cambiar los filtros. En una ocasión, nosotros evacuamos a los trabajadores a causa de un problema con un filtro.

“En el edificio 5, las máquinas de ola fueron situadas justo después del extremo del techo bajo y a la entrada del edificio. Esto proporcionó una alta ventilación agregada a la ventilación normal del aire que tenemos para todos los edificios. Los sistemas de filtración para las máquinas de ola son extremadamente eficientes. Esto incluye los Pre-filtros, filtros HEPA (Filtros de partículas de aire de alta eficiencia) y filtros de carbón activado. Rafael trabajó por 13 meses en el edificio 5 como técnico de reparación. Él nunca trabajó en el área de soldadura de ola.

“Los procesos en Flextronics incluyen pruebas e inspecciones periódicas al ambiente de trabajo y a los trabajadores que están directa e indirectamente expuestos a posibles riesgos. Durante 9 años de actividades, nunca hemos tenido alguna situación que haya afectado a empleados en su salud por causa del plomo o de los procesos de soldadura.

“Hay un sistema de extracción que se conecta con el sistema de filtración, además nosotros tenemos un monitoreo continuo de los compuestos orgánicos volátiles. También supervisamos las partículas del plomo para cerciorarnos de que estamos por debajo de los límites especificados para las concentraciones de plomo. Los expedientes se guardan, los estudios son hechos por fuentes externas, por ejemplo, por laboratorios especializados.

“En Flextronics las máquinas soldadoras de ola no tienen sistemas de chimenea. Las máquinas trabajan con sistemas de filtración. Flextronics proporciona el equipo de seguridad después de que se realiza un estudio de todos los riesgos en todos los puestos de trabajo. Consecuentemente, la protección apropiada de seguridad se encuentra en cada área de trabajo, incluso para los empleados que pudieran resultar expuestos indirectamente a un riesgo.

“Respecto a la afirmación de Rafael acerca de que “el problema es que los que estamos al lado de la ola también lo respiramos (el humo)”, no existe un informe, evidencia o conclusión médica que pudiera demostrar tal declaración.

“Rafael comenzó a sentirse enfermo después de 5 años de su dimisión a Flextronics, él trabajó para otras dos instituciones durante este período de tiempo. Flextronics lamenta mucho la enfermedad de Rafael y se asegura de la salud y seguridad de su personal. Miles de trabajadores trabajan y han trabajado para la empresa. Antes de trabajar para Flextronics, Rafael trabajó para otra compañía electrónica durante 1997-1998”.

CEREAL agradece la respuesta de Flextronics y valora los esfuerzos que realiza para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. Sin embargo, después de leer la explicación anterior, para CEREAL es notorio que entre el testimonio de Rafael y la respuesta de Flextronics existen varios puntos que no coinciden. Por desgracia, Rafael ya no está aquí para aclarar si efectivamente trabajó en la nave 3 o en la nave 5; si de enero a abril estuvo, como él dice, trabajando directamente en la ola; si las máquinas de ola tenían chimeneas o sistemas de filtración; si el techo y la ventilación de ese lugar eran tan elevados como Flextronics sostiene; y si esa nube de humo a la que Rafael se refiere estaba permanentemente sobre las cabezas de los trabajadores. Asimismo, ya ningún doctor puede determinar la causa de su enfermedad y muerte posterior.

Varios casos de trabajadores enfermos a causa de la exposición a tóxicos en la industria electrónica han aparecido alrededor del mundo⁵⁰. Algunos de estos casos derivaron en juicios legales y gracias a ello pudieron demostrar la relación existente entre sus enfermedades y los tóxicos que usaban en las fábricas. Otros se enfrentaron a serias dificultades para obtener dictámenes médicos concluyentes.

CEREAL considera que lo único que queda por hacer respecto de esta situación es mejorar las medidas de seguridad, reducir la cantidad de sustancias tóxicas y peligrosas que los trabajadores utilizan en la fabricación de equipo electrónico, y reforzar las investigaciones médicas en los casos venideros. CEREAL confía en que Flextronics, al igual que el resto de las empresas de la industria electrónica, colaborará en el cumplimiento de estas tareas.

El CEREAL continuará investigando las posibles enfermedades de los trabajadores de la industria electrónica causadas por la exposición a sustancias tóxicas. Actualmente, CEREAL documenta el caso de otro extrabajador de Flextronics, quien laboró en la misma nave que Rafael, en el mismo periodo de tiempo y que perdió su nariz a causa de un cáncer. CEREAL espera incluir este caso en su informe 2007.

Seguimiento de HP a Flextronics Guadalajara (texto proporcionado por HP):

“HP comenzó a trabajar con Flextronics Guadalajara en el programa de SER en diciembre de 2003. Flextronics está sumamente comprometido con el programa. Durante las visitas de HP a la planta de Flextronics en Guadalajara, HP no encontró inadecuaciones o problemas de seguridad ambiental relacionadas con los procedimientos de soldadura con plomo. Flextronics tiene procesos y procedimientos en la fábrica para manejar correctamente los productos químicos y los materiales peligrosos que aseguran que la exposición y los riesgos a los trabajadores se reduzcan al mínimo. Donde HP ha observado algunas inconsistencias de menor importancia es en la seguridad ocupacional. Flextronics ha hecho las correcciones requeridas en sus procesos, procedimientos y equipos. HP ha estado trabajando con todos sus proveedores para eliminar o reducir las sustancias peligrosas reguladas por RoHS y para encontrar alternativas aceptables y más seguras. La reducción de sustancias peligrosas en la fabricación de productos electrónicos también ayudará a reducir la exposición de los trabajadores a sustancias tóxicas”.

¿Qué es la anemia aplásica?

La anemia aplásica adquirida puede ocasionarse por el constante contacto con productos químicos tóxicos como el arsénico, el benceno o determinados pesticidas, por radiaciones emitidas en procesos de radioterapia o por reacciones a ciertos medicamentos contra el cáncer o quimioterapia, por el uso o consumo de drogas, a algunos antibióticos o a la presencia frecuente de enfermedades infecciosas o por padecer lupus eritematoso. Sin embargo, casi la mitad de los casos reportados no tienen una causa u origen identificado y es una enfermedad aguda o crónica, generalmente progresiva.

Los síntomas comunes son, palidez, problemas respiratorios, aceleración del ritmo cardíaco y arritmias, erupciones en la piel y presencia de moretones de fácil aparición. Fatiga y debilidad cuando hay una disminución de los glóbulos rojos. Infecciones frecuentes cuando la disminución es de glóbulos blancos. Sangrados frecuentes especialmente de las membranas mucosas y de la piel cuando las plaquetas se encuentran disminuidas. Estos pueden ser muy peligrosos si no se controlan oportunamente.

Agradecemos a Flextronics haber proporcionado la anterior investigación acerca de la aplasia medular.

Algunas de las sustancias tóxicas a las que se exponen los trabajadores de la industria electrónica

MATERIAL	¿DÓNDE LO ENCONTRAMOS?	EFFECTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES
Retardadores de llama bromados*	Tableros, tarjetas de circuitos impresos, cables, alambres y en el plástico que envuelve las computadoras (1).	Afectan funciones del aprendizaje y memoria, interfieren con las hormonas tiroidea y estrógeno. En la gestación se relaciona con problemas de comportamiento.
Cadmio.*	En baterías recargables y en pantallas de computadoras.	El cadmio altera el sistema nervioso y, en altas dosis, es tóxico.
Mercurio.*	Baterías, reguladores e interruptores (2)	Daña el sistema nervioso y es tóxico en altas dosis.
Plomo.*	En tubos de rayos catódicos, pantallas, soldaduras y capacitores.	Es dañino para el sistema nervioso y en dosis altas causa envenenamiento.
Estaño	Utilizado en aleación de plomo-estaño para soldar.	Irritaciones de piel y ojos, dolores de cabeza y estómago, vómitos, mareos, sudoración severa, falta de aliento y problemas para orinar. A largo plazo causa depresiones, daños hepáticos, disfunción del sistema inmunitario, daños cromosómicos, escasez de glóbulos rojos y daños cerebrales.
Flux	Es un material cuya reacción química facilita el proceso de soldado. Los materiales comúnmente utilizados en los fluxes son el cloruro de amoníaco, ácido hidroclórico y cloruro de zinc (3).	Las concentraciones altas en un área inmediata pueden desplazar el oxígeno y causar mareo, inconsciencia y hasta la muerte. Tienen efectos en el sistema nervioso central. A niveles altos, puede resultar en depresión del SNC y arritmia cardíaca.
Tantalio	El metal tantalio se emplea en la fabricación de capacitores para equipo electrónico.	Dañino por inhalación, ingestión o absorción cutánea. Provoca irritación de los ojos, piel, membranas mucosas y tracto respiratorio superior. Se debe aislar para prevenir la polución del medio ambiente.
Epoxi (epiclorhidrina)	Se utiliza como adhesivo de las placas de circuito impreso y otros componentes.	Tiene una intensa acción irritante, es un depresor del sistema nervioso central, provoca alergias de contacto y tiene atribuido un potencial cancerígeno y mutágeno.
Cobre		Exposiciones de largo periodo al cobre pueden irritar la nariz, la boca y los ojos, causar dolor de cabeza, de estómago, mareos, vómitos y diarreas.
Cromo Hexavalente*	Utilizado en tintes, pigmentos, soluciones recubrimientos, aleaciones mercurio: utilizado en algunos componentes eléctricos, baterías, pigmentos.	Úlceras, problemas respiratorios, debilitamiento del sistema inmune, daño en los riñones e hígado, alteración del material genético y cáncer de pulmón.
Alcohol isopropílico		Dolor de garganta, tos, dolor de cabeza, náusea, vómitos, vértigo, somnolencia e irritación de la piel
ArmaKlenn		La inhalación de polvo puede ocasionar irritación severa, edema pulmonar retardado y desviación del tabique nasal.

* Debe ser eliminado a partir del 1 julio 2006.

1. Los retardantes sí se admiten en los tableros y las tarjetas de circuitos impresos, ya que aún no hay sustitutos disponibles.
2. Por falta de sustituto, el mercurio todavía se permite en el sistema de luz de pantallas planas.
3. El cobre y el níquel son los sustitutos más comunes en los procesos de soldado de circuitos impresos, pero requieren de mayores temperaturas que los materiales tradicionales de estaño/plomo.

2.6 El acoso sexual

El acoso sexual contra las mujeres es una realidad bastante cotidiana dentro de las fábricas de la industria electrónica. A pesar de ello, es un asunto del que pocas mujeres hablan debido al efecto traumático que les provocan las experiencias vividas. Precisamente por eso, no hay estadísticas al respecto, pero los testimonios recogidos por el CEREAL para esta investigación revelan que el acoso sexual ocurre sobre todo como una medida de presión de los superiores hacia las trabajadoras de menor rango, particularmente hacia las obreras. Los supervisores, por ejemplo, condicionan los permisos de ausencia y los días de vacaciones al intercambio de favores sexuales.

Octavio, un trabajador de Jabil, es quien acepta esta situación: “Aquí se da acoso el sexual contra las mujeres y hostigamiento por parte de los supervisores, y a veces también por los compañeros”.

Manuel, un trabajador de Hitachi¹⁸, habla en el mismo sentido sobre el asunto: “Concretamente las mujeres se quejan del acoso sexual del que son objeto por parte de los supervisores, porque algunos de ellos condicionan los permisos de ausencia y los días de vacaciones a cambio de citas o favores sexuales. Las mujeres ya se han quejado muchas veces con el personal de la agencia Caspem de esta situación, yo mismo lo he visto, pero nadie hace nada. Tengo entendido que Hitachi prohíbe este tipo de acoso, pero aún así la agencia lo permite”.

La historia de Patricia

Patricia, trabajadora de Hitachi, revela lo que le sucedió en 2005, cuando uno de sus superiores la llamó con el pretexto de que fuera a firmar unos papeles:

“Cuando llegué le dije: dame las hojas para firmarlas ya que tengo prisa, pero él me dijo ‘fíjate que no me di cuenta y parece que nos las tengo aquí’, entonces comenzó a acercarse a mí, la verdad yo tuve mucho miedo y me fui haciendo para atrás, pero no me quedaba espacio, así que lo aventé, él intentó abrazarme nuevamente y forcejeamos. Yo le dije: ¿qué pasa, por qué haces esto? Entonces por fin pude salir de la oficina y salí corriendo a mi lugar de trabajo, yo estaba bastante asustada, pero no les dije nada a mis compañeras”.

Después Patricia fue víctima de una violación sexual dentro de la fábrica, pero a causa del golpe psicológico que aún padece, hemos decidido no publicar su historia. A pesar de todo, el caso de Patricia está debidamente documentado y ella espera reunir las fuerzas suficientes como para interponer una demanda legal.

El siguiente caso lo incluimos como un ejemplo positivo, pues aunque es una situación inaceptable, la empresa para la que trabajó la mujer afectada, decidió despedir al acosador una vez que se enteró de la situación. Creemos que esa medida fue acertada y que puede servir de ejemplo para resolver otras situaciones similares. Dado que la empresa ya solucionó este problema particular, hemos omitido su nombre en el siguiente testimonio. Irene nos cuenta:

La historia de Irene

“Algo que no me gustaba de él (su supervisor) es que cada que pasaba a mi lado, o que tenía cualquier pretexto, se acercaba a mí y me acariciaba la espalda o ponía su mano sobre mi hombro y me acariciaba. Claro que a mí eso me molestaba, yo trataba de quitarme para que él no me tocara, pero claro él buscaba todas las oportunidades. Por fin un día me dijo que yo le gustaba y que quería salir conmigo. Yo le dije que no, incluso me alejé de él. Pero aún así él me seguía buscando. En la posada de 2005 estaba Adrián, se acercó a mí y me dijo que quería hablar conmigo, que me saliera del lugar de la fiesta. Yo no me salí, ni le hice caso. Ya cuando yo salí de la posada para irme a mi casa, no me di cuenta pero Adrián me estaba esperando a la salida. Entonces se acercó a mí,

me jaló del brazo y me dijo 'vamos a seguirla, te voy a llevar a un lugar muy bonito'. Yo le dije que se fuera a la chingada y lo aventé.

"Después me volví a encontrar con Adrián en el trabajo y me dijo 'si vas a quejarte a Recursos Humanos no te van a creer a ti, me van a creer a mí. Estas cosas pasaron, antes de que me cambiara a otro proyecto. La verdad nunca fui a quejarme, porque sabía que nunca me iban a hacer caso, la prueba la tenía con dos compañeras a las cuales las corrieron porque fueron a quejarse con los coordinadores de Relaciones con empleados. A mis compañeras les pasó lo mismo, Adrián las hostigaba. Yo me di cuenta de que siempre corren a los trabajadores así que opté por no decir nada, ya que dije: 'voy a salir corrida y con vergüenza y Adrián se reirá de mí'. Fue por eso que no dije nada.

"En marzo de 2006 me querían regresar a la línea de Adrián, yo le dije a otro supervisor que no me cambiara, pero él me dijo: 'No depende de mí sino de Adrián'. Ésta fue la razón por la que decidí renunciar. Regresar a esa línea era regresar al hostigamiento de Adrián, así que preferí salirme. Yo sé que Adrián tiene como unas seis queridas y algunas con hijos. Otra cosa que recuerdo es que en algunas ocasiones Adrián me decía: 'si sales conmigo te quito las faltas, te doy permisos', yo siempre me negué. A mí me daba miedo ir a trabajar, siempre pensaba que me haría algo, incluso sentía mucho miedo que mi esposo se enterara, aunque ahora mismo siento un poco de miedo".

La empresa investigó los hechos descritos arriba y encontró que había datos suficientes como para determinar una actitud inaceptable de Adrián. Después de despedir a Adrián, la empresa ofreció a esta trabajadora la posibilidad de regresar a su trabajo. Actualmente ella lo está considerando.

El CEREAL ve con agrado la acción tomada por la empresa, sin embargo, las experiencias de las trabajadoras de la industria electrónica indican claramente que ellas no se sienten del todo seguras en su lugar de trabajo. Es necesario implementar acciones preventivas para que estos incidentes ya no sigan ocurriendo.

2.7 Deducciones excesivas de salario

Casi todos los trabajadores de la industria electrónica se quejan de reducciones salariales excesivas. Por lo menos así ha sucedido con los poco más de 2,500 trabajadores que el CEREAL ha asesorado durante los últimos 7 años y, por supuesto, con los 580 que atendió durante el periodo de elaboración de este informe. "No estoy de acuerdo con que te descuenten más de 200 pesos cuando faltas un día, porque yo gano 90 diarios". Declara Julia, actual trabajadora de SCI Sanmina, subcontratada por la agencia Manpower.

Sin embargo, las empresas han señalado que la deducción a la que se refieren los trabajadores no corresponde a su salario, sino a un bono de puntualidad que otorgan las empresas a los trabajadores que no tienen faltas ni retardos durante el periodo de pago. Los trabajadores, de cualquier forma, perciben esta medida como una reducción salarial, ya que, por ejemplo, un trabajador con un salario base de 400 pesos por semana, pierde el derecho al pago de ese bono adicional cuando tiene una falta y, en consecuencia, deja de percibir su acostumbrada nómina semanal de 630 pesos. Esto significa que el salario diario de este trabajador es de sólo 57 pesos. Raquel, trabajadora de Pemstar hasta julio de 2005 comenta: "Cuando una persona falta le descuentan 230 pesos ¡Imagínate! te pagan el día en 79. 90 y te descuentan 230, casi lo de tres días, eso no está bien, pero son las políticas de la empresa".

Otro procedimiento que se aplica, aunque éste sí de franca reducción salarial, consiste en el intercambio de días de escasa producción, por días de vacaciones. Leticia, trabajadora de Flextronics, subcontratada por la agencia Pat, señala: "No me gusta que cuando no hay trabajo nos dan descanso, y que luego, cuando hay

trabajo, nos hagan trabajar horas extras pero sin pagárnoslas, nos dicen que estamos recuperando el tiempo que descansamos. Nosotros no tenemos la culpa de que no haya trabajo". En el mismo sentido se expresa Víctor, otro trabajador de Flextronics: "Hay cosas que no me gustan de la empresa, pero lo que me hace más ruido es que nos descansan cuando no hay trabajo, y luego nos lo cobran con horas extras de trabajo y no nos pagan las horas extras". En México las horas extras deben pagarse al doble de las horas normales. Hacer que alguien trabaje horas extras y pagárselas como normales es, en efecto, un robo, y por esta razón, los trabajadores consideran que este procedimiento no es otra cosa más que una reducción salarial.

Prácticamente en todas las empresas de la electrónica, y en todas las agencias de personal se aplica este tipo de procedimientos con el objetivo de alentar a los trabajadores a no faltar o bien para ajustar los horarios a las necesidades de la producción. Independientemente de las razones que inspiren estos procedimientos, el CEREAL ha confirmado que no resultan del agrado de los trabajadores y que constituyen una de las principales fuentes de su malestar.

Respuesta de Solectron (texto proporcionado por Solectron).

"Solectron paga salarios justos y competitivos a sus empleados e incrementa el ingreso potencial a través de varios programas. Por ejemplo, los empleados de Guadalajara pueden ser elegibles a obtener el bono por asistencia perfecta. Solectron implementó este programa para motivar a los trabajadores a no faltar debido a que las ausencias impactaban la productividad del negocio. Como resultado de este programa, los empleados se han acostumbrado a recibir dinero extra, si mantienen una buena asistencia. Algunos empleados pudieran percibir la falta del bono (debido a alguna falta) como una 'pérdida de salario' y quizá hasta como una 'penalización de salarios'.

"Solectron tiene conocimiento de que el CEREAL ha escuchado reportes de 'penalización de salarios' de personas empleadas en la planta de Guadalajara (testimonios de empleados reportados a través del CEREAL a Solectron en 2005). La compañía ha investigado estos reportes y concluido que son inexactos y seguramente basados en el desconocimiento del programa. Solectron no penaliza financieramente a los trabajadores por faltar a su trabajo, y nunca ha hecho una deducción en contra de los salarios ganados por los días efectivamente trabajados para tomarlos a cuenta de una falta de asistencia. Los asuntos relacionados con la asistencia de los empleados son considerados a nivel de desempeño. Sin embargo, los empleados que no mantienen una buena asistencia, no son elegibles para recibir en el periodo de pago correspondiente, el dinero extra del bono, ni el salario del día que hayan faltado. Solectron cree que los reportes del CEREAL que describen 'penalizaciones de salarios' por ausencias, se refieren a la pérdida potencial del bono.

Respuesta de Flextronics (texto proporcionado por flextronics).

"Lo que hemos hecho en el pasado es intercambiar días de fiesta por días laborables siempre y cuando exista el interés de nuestros trabajadores por hacer eso. Éste es el caso del pasado 21 de marzo, cuando cambiamos este día por un sábado, de modo que los trabajadores pudieran tomar un fin de semana largo de 4 días, juntando un jueves y un viernes no laborales (dados como prestación a los trabajadores por Flextronics) con sábado y domingo. Exigir a los trabajadores que cambien su día de descanso por un día laborable sin tener su consentimiento no es una práctica permitida. El departamento de Recursos Humanos de Flextronics reforzará la comunicación con las áreas operacionales para asegurar que esto no suceda. Flextronics está comprometida con la observancia de las leyes de trabajo y del Código de Conducta de la Industria Electrónica. Estamos investigando tales casos y nos cercioraremos de que ninguno de los que han mencionado esté sucediendo en nuestra fábrica".

Seguimiento de HP a Flextronics Guadalajara (texto proporcionado por HP).

"Los auditores de HP confirmaron que Flextronics provee por escrito a los trabajadores de las condiciones de trabajo, incluyendo los términos de sus pagos y de cualquier

deducción. De acuerdo con la revisión de expedientes, los auditores confirmaron que los monitoreos de Flextronics están en conformidad con la legislación local relativa a salario y las prestaciones. Flextronics valida semanalmente la nómina de todas sus agencias de personal y certifica sus facturas para el pago de tiempos extras, así como el pago oportuno a los trabajadores”.

CEREAL considera que los programas bajo los que las empresas otorgan el bono de puntualidad son legales, aunque problemáticos e impopulares. Hace falta una mayor comunicación con los trabajadores para impedir que esta situación siga causando molestias. Sin embargo, el CEREAL no tiene la misma certeza respecto del procedimiento mediante el que se intercambian horas extras por horas normales. Las quejas de los trabajadores son bastante claras, señalan que se les obliga a laborar horas extras para reponer el número de horas normales que habían descansado, también obligadamente, con anterioridad. Los trabajadores llaman a esto “tiempo por tiempo” y su aplicación es tan extendida que hasta el término ya es parte de su vocabulario común. Hemos leído con agrado las medidas que Flextronics y Solectron están implementando para impedir esta situación.

2.8 Tratos indignos y sobrecargas de trabajo

“Creo que si me pusiera a contar los casos injustos en IBM no terminaría, pues cada día en la empresa se cometen bastantes. Recuerdo una ocasión en la que no había trabajo y le dijimos eso a nuestro supervisor, el cual nos contestó lo siguiente: ‘Si no hay trabajo, pueden limpiar el piso con la lengua’. Aún hoy, cuando lo recuerdo, me da coraje”. Jesús. Ex trabajador de IBM.

El trato digno es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano. Por desgracia, las relaciones de autoridad al interior de las empresas con frecuencia se traducen en comportamientos que vulneran la dignidad de las personas. La subordinación de los obreros en las fábricas de la industria electrónica provoca un ambiente proclive para los insultos, las palabras altisonantes, las exigencias de trabajo excesivo y hasta los mangoneos.

Eva, trabajadora de Solectron, sostiene:

“Hay hostigamiento y nos obligan ir a horas extras. El viernes pasado entré a trabajar a las 5:00 p.m. y salí el sábado a las 9:00 a.m. La verdad es que ese día estaba yo hasta con escalofrío. Antes estábamos sentados, pero ahora ya nos quitaron la silla y estamos todo el tiempo de pie; es muy cansado. Cuando digo que hay hostigamiento me refiero a que no te dejan platicar, porque apenas intentas entablar una palabra con alguien, enseguida te interrogan: ¿qué platicas? ¿Por qué no trabajas?”.

Por desgracia, de acuerdo con la ley mexicana, este tipo de abusos no se pueden denunciar, ya que eso sólo es posible cuando se llega al extremo de los golpes físicos. Mientras eso no suceda, los trabajadores simplemente lo tienen que soportar.

Susana, trabajadora de Jabil, relata:

La historia de Susana

“Metí un gol, es decir, cometí un error en una de las máquinas. A raíz de eso el supervisor empezó a tratarme mal, constantemente me está gritando groserías, me truenan los dedos, me dice ‘¿qué estupideces estás haciendo, pendeja? Vales madre, cuando yo quiera te mando a la chingada, yo te puedo correr’.

“Fui con la persona de Recursos Humanos a quejarme y me dijo que nos tenían que adaptar porque él así habla. Él sigue hostigándome, me grita delante de todos los compañeros, me amenaza con despedirme. La encargada de Relaciones con empleados me mandó llamar y me dijo ‘vas a firmarme esta carta en donde te comprometes a no equivocarte en el trabajo y vas a trabajar al

“Nos hacen quedarnos a trabajar tiempo extra a fuerza, y si no queremos quedarnos, nos amenazan con corernos”.

Trabajadora de una empresa electrónica

“Si no hay trabajo, pueden limpiar el piso con la lengua”.

Supervisor de una fábrica de la electrónica

100%, tienes que hacer tu trabajo perfecto'. Yo no acepté firmar porque no soy perfecta. Ahora el supervisor está insoportable, quiere que saquemos 300 tarjetas por hora y sólo somos 2 operadoras en 5 máquinas, además las tarjetas llevan doble etiqueta y eso provoca doble tensión. Nos hacen quedarnos a trabajar tiempo extra a fuerza, y si no queremos quedarnos, nos amenazan con corrernos”.

Irma, ex trabajadora de SCI Sanmina hasta 2005, también relata:

“Tenía que sacar 1500 o 2000 tarjetas por día, 100 por hora, era demasiado. La vista se cansa como no tienes idea. De una sola mirada tienes que ver si la tarjeta está bien o está mal, y si una está mal y se te pasa, te regañan muy fuerte, pero si te entretienes revisando también te regañan ¿quién los entiende?”

Seguimiento de HP a Solecron Guadalajara
(Texto proporcionado por HP)

“En base a las acusaciones que el CEREAL hizo a HP durante la reunión de septiembre de 2005 en Guadalajara acerca del hostigamiento y el trato inhumano, nos reunimos de inmediato con la gerencia de Solecron Guadalajara y les preguntamos si ellos han investigado las acusaciones y les pedimos que entregaran a HP un informe con sus hallazgos. Insistimos a Solecron en que el trato indigno e inhumano a los trabajadores es una violación directa al Código y que existe la necesidad de poner acciones correctivas inmediatas en la fábrica para asegurarse de que esto no sucede en las plantas de Solecron. Hemos celebrado varias reuniones de seguimiento con Solecron en 2006 para verificar que se han hecho las correcciones necesarias.

“HP se entrevistó con trabajadores de Solecron y los trabajadores confirmaron que el tiempo extra les es ofrecido de forma voluntaria. A los trabajadores se les pide que firmen un documento indicando que el tiempo extra es voluntario. HP ha sido informado por Solecron que la práctica de permitir que los trabajadores se ofrezcan voluntariamente a trabajar un doble turno se ha eliminado”.

El CEREAL también ha escuchado las explicaciones de Jabil acerca del trato indigno. Sus representantes señalaron que la empresa tiene entre sus principios corporativos el trato humano a todos sus trabajadores. A manera de explicación a los hechos descritos por el CEREAL, Jabil señala que debido al gran tamaño de sus operaciones en México (13,000 trabajadores), a veces es imposible estar al tanto de todo lo que ocurre. Jabil acepta que hace falta reforzar sus mecanismos de comunicación con los trabajadores y asegura que se encuentra en la mejor disposición de resolver las quejas que presenten sus empleados.

CEREAL ha escuchado cientos de testimonios de trabajadores sobre trato indigno y considera que eso no tiene ninguna razón de ser y que se deberían de implementar medidas de prevención más estrictas. Especialmente, urgimos a las empresas a promover una cultura de respeto al interior de sus fábricas.

2.9 La falta de libertad sindical y los sindicatos de protección

El caso que a continuación se describe es el de la falta de libertad sindical en la industria electrónica. La ausencia de libertad sindical es un hecho grave porque dificulta a los trabajadores enfrentarse a situaciones y abusos como los descritos en las páginas precedentes. Sin la capacidad de poder asociarse, los trabajadores se vuelven más vulnerables.

Según los datos obtenidos directamente por el CEREAL, 90% de los trabajadores pertenecen a un sindicato, sin embargo, 90% de ellos no lo sabe. Esto se debe a que las compañías celebran Contratos Colectivos de Trabajo con organizaciones

sindicales corruptas que se prestan a firmarlos en secreto a cambio de un pago mensual o anual. En México a este pago se le conoce como “mordida” y no es otra cosa que un soborno.

Dichos contratos afilian forzosamente a todos los trabajadores que laboran en esa empresa y se les llama “contratos de protección” pues, según la ley mexicana, sólo un sindicato puede tener la titularidad de la relación laboral con la empresa y, por lo tanto, al ya tener firmado un contrato, la empresa queda “protegida”.

En otras palabras, el hecho de tener celebrado un contrato colectivo con un sindicato corrupto impide que los trabajadores puedan organizarse de manera libre para solicitar a la empresa la firma de uno nuevo. Esto constituye un grave atentado contra la libertad de asociación, pues el único objetivo de este tipo de contratos es el de impedir que los trabajadores se organicen y puedan formar un sindicato propio que realmente defienda sus intereses.

En los últimos 7 años el CEREAL atendió a cerca de 2,500 trabajadores de la industria electrónica y ninguno de ellos sabía de la existencia de un sindicato en su empresa. Sin embargo, el CEREAL tiene en su poder copias de varios contratos colectivos que en la actualidad se encuentran vigentes y que “afilian” a la mayoría de los trabajadores de la industria electrónica en Jalisco. Los siguientes son algunos ejemplos:

1. Contrato celebrado entre Flextronics, S.A. de C.V. y el Sindicato Único de Trabajadores en Artefactos Metálicos y Electrónicos del Estado de Jalisco.

En la actualidad este contrato afilia forzosamente a cerca de 8,000 trabajadores

2. Contrato entre Solelectron Servicios, S.A. de C.V. y el Sindicato de Empleados y Trabajadores en la Estructura, Armadura y Manufactura Industrial en el Estado de Jalisco.

En la actualidad este contrato afilia forzosamente a cerca de 6,200 trabajadores.

3. Contrato celebrado entre Siemens Servicios, S.A. de C.V. (Fábrica Guadalajara) y el Sindicato de Trabajadores y Empleados de Productos Siemens.

Este contrato afilia forzosamente en la actualidad a cerca de 1,500 trabajadores.

4. Contrato celebrado entre Jabil Circuit de México y el Sindicato 20 de noviembre de trabajadores y empleados en Maquiladoras, F. de C. Y B. D. Del Estado de Jalisco.

Este contrato afilia forzosamente en la actualidad a cerca de 4,000 trabajadores.

5.- Contrato celebrado entre Sanmina-SCI y el Sindicato de Trabajadores y Empleados en Comercio y Oficinas Particulares del Estado de Jalisco.

Este contrato afilia forzosamente en la actualidad a cerca de 7,500 trabajadores.

Además, el CEREAL tiene copias de los siguientes contratos celebrados por agencias de contratación.

1.- Contrato celebrado entre SIEM DE MÉXICO, S.A DE C.V. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Electrónica y Elaboración de Artículos Metálicos del Estado de Jalisco C.T.M.

SIEM de México subcontrata personal para diversas empresas de la electrónica y el número de trabajadores a los que afilia forzosamente es muy variable.

“En la empresa no hay sindicato, es más, si te organizas para eso, te echan a la calle, eso no está permitido, es más, de eso no se habla, no dejan que los trabajadores se organicen”.

Trabajadora de una empresa de la industria electrónica.

2. Contrato celebrado entre CASPEM S.A. DE C.V. y el Sindicato de Trabajadores y Empleados en Almacenes, Comercio, Locales de Exhibición, Industria y Oficinas Particulares del Estado de Jalisco.

CASPEM subcontrata personal para diversas empresas de la electrónica y el número de trabajadores a los que afilia forzosamente es muy variable.

El otro lado de este mismo problema es la forma en que los trabajadores viven su falta de libertad sindical. Laura, trabajadora de SCI Sanmina, señala: “En la empresa no hay sindicato, es más, si te organizas para eso, te echan a la calle, eso no está permitido, es más, de eso no se habla, no dejan que los trabajadores se organicen”. Laura, por supuesto, piensa que no tiene sindicato, pero SCI Sanmina tiene firmado un contrato con el Sindicato de Trabajadores y Empleados en Comercio y Oficinas Particulares del Estado de Jalisco, y ella, sin saberlo, está afiliada a él. Juan, también trabajador de SCI Sanmina, relata: “Yo he tenido amenazas por defender mis derechos y los de las personas a mi cargo, porque he querido formar un sindicato, aunque mis compañeros no quieren participar por miedo a ser despedidos”. Él también piensa que no tienen sindicato.

En torno a la falta de libertad sindical se ha formado un ambiente de represión muy adverso. Esto hace casi imposible la participación real de los trabajadores. Como dice Ramón, trabajador de Jabil: “Los compañeros no formamos un sindicato independiente porque la mayoría tiene miedo y necesidad del trabajo”.

Y en las fábricas en donde los trabajadores sí saben que existe un sindicato, la situación no es menos complicada. “Estamos sindicalizados sólo los trabajadores de línea o de planta, hay una junta anual antes de navidad, pero no participamos en el sindicato, cuando hemos ido con el representante ni nos hace caso”, señala Rocío, trabajadora de Kemet. Una de sus compañeras, Sonia, también trabajadora de Kemet, comenta un caso al respecto: “El sindicato no hace nada, hace poco se intoxicaron varios trabajadores en el comedor y algunos fueron con el representante sindical, pero no hizo nada, ni caso nos hizo”.

Pemstar, una contratista de manufactura, cerró sus operaciones en Guadalajara en julio de 2005. Sara, una de las trabajadoras despedidas por el cierre comenta: “¿Que si tenemos sindicato? Mira, nosotros no sabíamos que había sindicato, ni que estábamos afiliados, porque en nuestra nómina nunca decía que nos descontaran una cuota para él, sin embargo ahora que la empresa se está cerrando y que los trabajadores estamos inconformes porque no sabemos si nos vayan a liquidar o no, nos enteramos de que tenemos sindicato, pero no nos han dicho cuál, así que algunos compañeros se han dado a la tarea de buscar esa información y parece que ahora sabemos que estamos afiliados al sindicato de la CROC, aunque de esto aún no estoy muy segura, de lo que sí estoy segura es de que nos afiliaron a un sindicato sin que nosotros nos diéramos cuenta”.

A Héctor, trabajador de Hitachi, le sucedió algo que también le sorprendió. En julio de 2005 él y otros 10 trabajadores fueron castigados por la agencia CASPEM con 5 días de suspensión sin goce de sueldo por haber conversado durante la hora del desayuno acerca de sus derechos laborales. Nadie sabe cómo se enteró la agencia de esa conversación. A él se le acusó de pertenecer a un grupo que “no le convenía a la empresa” y de “conocer a Lupita y a Ramona”⁵². Él negó todas las acusaciones y prefirió no interponer ningún recurso legal para no poner en riesgo su empleo.

Las represalias por solicitar el respeto de algún derecho laboral, o simplemente por mostrar interés en ello, son bastante frecuentes. Aunque las compañías dicen haber adoptado como política “la comunicación de puertas abiertas”, la realidad es que el menor asomo de interés por los derechos laborales le puede costar el trabajo a cualquier empleado. Octavio, ex trabajador de IBM, vivió en carne propia esa situación, pues a principios de 2005 comenzó a preocuparse por sus derechos y los de sus compañeros.

“La Iglesia defiende y aprueba la creación de los llamados sindicatos, no ciertamente por prejuicios ideológicos, ni tampoco por ceder a una mentalidad de clase, sino porque se trata precisamente de un «derecho natural» del ser humano y, por consiguiente, anterior a su integración en la sociedad política”

Juan Pablo II
Encíclica Centesimus
Annus, 1991

La historia de Octavio

“Me di a la tarea de buscar en Internet la Ley Federal del Trabajo y otros códigos y artículos, los imprimí y se los mostré a la agencia para que los revisaran y entonces respetaran nuestras horas de trabajo y sobre todo las horas extras. Antes le comenté a mis compañeros lo que pensaba hacer, ellos estuvieron de acuerdo y me apoyaron, entonces los envié a la agencia.

“A los dieciocho días me dieron un escrito, en donde me pedían que me presentara a la agencia. Al día siguiente me presenté a la agencia y cuando ya estaba allí me di cuenta de que también habían citado a mis compañeros, éramos cinco y por lo menos tres éramos de los que promovíamos una jornada justa y un pago justo a nuestras horas extras. Mis compañeros y yo fuimos citados a diferentes horas. Querían que firmara una renuncia voluntaria, la verdad en ese momento dije que no, que además lo que me ofrecían no era lo que me correspondía, así que como pude hice un cálculo de mi liquidación y ellos me dijeron: ‘si quieres seguir trabajando con Manpower, firma la renuncia, si no el proceso será muy largo’. Creo que lo que hizo que me despidieran fue haber promovido a mis compañeros para que defendiéramos nuestra jornada de trabajo y el pago de horas extras. Pienso que esto fue el motivo principal.

“Después, mis compañeros del trabajo me decían que mi supervisor decía: ‘hay que trabajar, si no ya saben lo que les puede pasar. Ya ven, ni con la ley se puede.’ Mi supervisor me llegó a decir en mi cara: ‘grillero’, ‘calentador de cabeza’, ‘están de más en el trabajo’.”

Seguimiento de HP a Flextronics (Texto proporcionado por HP)

“Los auditores de HP confirmaron que Flextronics tiene políticas y procedimientos que permiten a los trabajadores asociarse libremente, unirse a sindicatos o consejos de trabajadores y buscar una representación. Flextronics ha implementado el programa ‘Amigo’ en su sistema de Intranet. Éste es un buzón anónimo por medio del cual se envían sugerencias directamente al gerente general de Recursos Humanos. Con esto, se comenzó hace 6 meses a mejorar las prácticas éticas y laborales y a fomentar la mejora continua. Flextronics tiene 7,500 trabajadores. Cuenta con 70 empleados de recursos humanos y 30 representantes de los proveedores de servicios y de las agencias en la propia fábrica para atender los asuntos y conflictos laborales. HP se entrevistó con trabajadores de Flextronics y encontró que no estaban muy enterados del programa ‘Amigo’, disponible en el Sistema de Intranet, y que Flextronics necesita reafirmar los canales de comunicación disponibles para los trabajadores, a fin de proporcionar un canal de acceso hacia la gerencia”.

Retroalimentación de los trabajadores (Texto proporcionado por Solectron)

“Solectron México valora a sus asociados y está comprometido a proveer medios de expresión en el trabajo. Solectron mantiene una cultura de puertas abiertas, la cual da a los trabajadores libre acceso a todos los niveles de la organización de manera local, regional y a niveles corporativos. A nivel planta, la compañía mantiene canales robustos de comunicación que permiten a los asociados hacer comentarios a los directivos de Solectron México. El Programa ‘Exprésalo’ de Guadalajara lleva cualquier comentario de los empleados, directamente al director de Recursos Humanos de Latinoamérica, el cual lee todos los reportes, y se genera una respuesta. Todos los asuntos recibidos a través del Programa ‘Exprésalo’ se registran, se les da seguimiento y las respuestas se publican internamente a todos los empleados. La nueva planta en Chihuahua estará implementando el programa ‘Exprésalo’ en los próximos meses, con el objetivo de adoptar completamente este programa para finales de año. Durante la fase de implementación, los trabajadores cuentan con otros mecanismos para interactuar con los directivos y dar a conocer sus inquietudes”

“Además, Solectron aplica encuestas de satisfacción para obtener información referente a la motivación de los empleados (pago, prestaciones, oportunidades de promoción) y valores (balance entre vida y trabajo, horas de trabajo), y para medir la efectividad del liderazgo (calidad de supervisión, integridad de la supervisión). Estas encuestas son realizadas cada dos años. Las más recientes han sido: una encuesta a nivel mundial que fue llevada a cabo en octubre de 2005; mientras que en la planta de Chihuahua se llevó a cabo una encuesta a principios de este año.

“Los trabajadores tienen otros medios para expresar sus comentarios. Cada planta tiene un equipo dedicado a Relaciones con empleados que interactúa directamente con los asociados⁵³. Como alternativa a los reportes locales de quejas o preguntas sensibles, Solectron provee una línea confidencial de ética ‘Hotline’ administrada de manera externa para reportar posibles violaciones a conductas de negocio no éticas, (acoso, conductas de negocio no éticas, falta de cumplimiento a políticas de Solectron, etcétera). Solectron ha diseñado deliberadamente sus programas de ‘voz del empleado’ para proporcionar resultados oportunos y otorgar seguridad contra represalias. Los empleados reciben entrenamiento e imprimen los materiales que detallan cómo reportar sus inquietudes respecto al área de trabajo, utilizando cualquiera de los métodos aquí descritos. Los empleados de México acceden regularmente a estos canales para solicitar asistencia”.

Un reciente y promisorio avance ha sido la decisión de HP de incluir la contratación colectiva entre los requerimientos sobre libertad de asociación que utiliza con sus proveedores. CEREAL y CAFOD dan la bienvenida a este paso dado por la empresa hacia el cumplimiento de los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y esperan que el resto de las compañías del grupo EICC se sumen a la tendencia marcada por HP. La empresa explica a continuación las razones de este cambio:

HP: Libertad de Asociación
(texto proporcionado por HP)

“Reconociendo que las ONG y otros interesados están cuestionando la suficiencia de la estructura sindical en México, y que se han hecho declaraciones en relación con que los trabajadores no están siendo representados, HP se ha estado asegurando de que sus proveedores tienen canales apropiados de comunicación a través de los cuales los trabajadores les puedan expresar sus opiniones y problemas a la gerencia de la empresa. En el transcurso del año pasado, HP ha sostenido un diálogo exhaustivo con interesados internos y externos en relación con las disposiciones del EICC. La versión actual (de octubre de 2005) exige comunicación abierta y colaboración directa entre los trabajadores y la gerencia. Los participantes deben respetar el derecho de los trabajadores a asociarse libremente, buscar representación y a formar parte de comités de trabajadores o estar representados en los mismos, de acuerdo con las leyes nacionales. Los trabajadores deberán poder comunicarse abiertamente con la gerencia en lo referente a condiciones laborales sin temor a represalias, intimidación o acoso”.

“Asimismo, HP realizó un estudio comparativo de 20 multinacionales para saber cómo se incorporan los requisitos de libertad de asociación en los códigos de los proveedores. Como resultado, HP ha decidido complementar el Código EICC con requisitos adicionales para asegurar que los problemas relativos al lugar de trabajo y compensación se resuelvan de forma eficaz. HP ha mejorado el lenguaje relativo a la libertad de asociación en el EICC para sus proveedores:

“La comunicación abierta y la colaboración directa entre los trabajadores y la gerencia son las formas más eficaces de resolver problemas relativos al lugar de trabajo y compensación. Los participantes deberán respetar los derechos de los trabajadores a asociarse de forma libre y voluntaria, buscar representación, a formar parte de Comités de Trabajadores o estar representados en los mismos, y a decidir si afiliarse o no a sindicatos y a negociar colectivamente, según ellos lo decidan; tal y como lo estipula la ley nacional. Los empleados que se conviertan en

representantes de los empleados no serán objeto de discriminación y tendrán acceso a la gerencia y a sus compañeros de trabajo para poder ejercer sus funciones de representación, tal y como lo estipula la ley. Los trabajadores deberán poder comunicarse abiertamente con la gerencia para discutir temas relacionados con las condiciones laborales sin temor a represalias, intimidación o acoso. Al decir que los derechos de los trabajadores se deberán respetar tal y como lo establece o estipula la ley nacional, lo que HP quiere decir es que en aquellos países que tienen sistemas legales que apoyan dichos derechos, los mismos se deben interpretar en el contexto de las definiciones, condiciones y procedimientos que estipula la ley nacional. Sin embargo, los derechos fundamentales de los trabajadores a comunicación abierta, colaboración directa y trato humano y equitativo deben ser respetados incluso en los países en donde no se les otorga la protección legal suficiente”.

Resulta esencial que HP vigile el pleno cumplimiento de estas nuevas disposiciones entre sus proveedores, sobre todo para asegurarse de que la conformidad con la leyes locales no se utilice como un pretexto para impedir el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y la contratación colectiva.

NOTAS

¹ Maquiladoras. Empresas que importan temporalmente los insumos a México para después exportarlos como productos manufacturados hacia otros países. Esta figura legal les exenta del pago de los impuestos tradicionales de importación y exportación.

² Secretaría de Economía. Programa para la Competitividad de la Industria Electrónica y de Alta Tecnología

³ Datos de la Cámara Nacional de la Industria Electrónica y de Telecomunicaciones (CANIETI), *Mural*, Sección Negocios, miércoles 19 de octubre de 2005.

⁴ “La Industria Electrónica en México: Diagnóstico, Prospectiva y Estrategia”, Cámara Nacional de la Industria Electrónica de Telecomunicaciones e Informática (CANIETI) y el Centro de Estudios de Competitividad del ITAM.

⁵ Se debe tomar como dato oficial el provisto por la CANIETI. Los datos del CEREAL corresponden a trabajadores de 5 diferentes ciudades de México. Salarios mínimos se encuentran en: http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/

⁶ Cálculo hecho por el CEREAL. Por día incluye 2 litros de leche, un kilo de huevo, 4 panes, un kilo de frijol, un kilo de tortillas, un kilo de carne, dos kilos de fruta y transporte público.

⁷ Dato proporcionado por la CANIETI. Entre los 580 trabajadores que atendió el CEREAL, el porcentaje de trabajadores subcontratados fue de 80%.

⁸ Declaración de CANIETI proporcionada para este informe.

⁹ Ley Federal del Trabajo, artículo 14: los trabajadores subcontratados “prestarán sus servicios en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento”.

¹⁰ Ley Federal del trabajo, artículo 14: “las personas que utilicen intermediarios (*agencias*) para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados”. Paréntesis nuestro.

¹¹ En 2004, 95% de los trabajadores había padecido algún tipo de discriminación.

¹² Según representantes de las empresas, esto puede deberse al afecto de las auditorías efectuadas con motivo de la aplicación del Código de Conducta de la Industria Electrónica.

¹³ Se omite el nombre real de esta persona.

¹⁴ Los siguientes comentarios fueron proporcionados al CEREAL durante una reunión con IBM y SCI en Guadalajara, el 27 de abril de 2006, en el marco de un encuentro con el grupo EICC.

¹⁵ Actualmente, en la planta que Solecron tiene en Chihuahua, se reparan equipos para marcas como Intel, Dell y Maxtor.

¹⁶ Carta de Solecron enviada al CEREAL el 31 de mayo de 2006. Todos los comentarios de Solecron contenidos en este informe corresponden a esa misma carta. Los puntos que se señalan ahí también fueron discutidos durante una reunión que Solecron, CAFOD y el CEREAL sostuvieron el 27 de abril de 2006 en la ciudad de Guadalajara. Los representantes de Dell también participaron en dicha reunión.

¹⁷ Entre el aviso de que estaban haciendo preguntas no autorizadas (mediados de abril del 2006) y la implementación de las nuevas formas de solicitud de empleo aprobadas por Solecron (inicios de mayo, 2006) la compañía permitió que las agencias utilizaran los formatos anteriores tachando las preguntas no autorizadas.

¹⁸ Actualmente en la planta de Celestica en Monterrey se fabrican teléfonos celulares, chips y tarjetas electrónicas para marcas como Sony Ericsson, Motorola y Panasonic.

¹⁹ Carta enviada por Celestica al CEREAL el 24 de mayo de 2006. Celestica también proveyó con comentarios al informe durante una reunión con CAFOD y CEREAL realizada el 27 de abril de 2006 en la ciudad de Guadalajara.

²⁰ US 8 dólares.

²¹ “Boletín” es enviar un boletín a otras empresas advirtiéndole que ese trabajador es indeseable.

²² Documento enviado al CEREAL el 31 de mayo de 2006. CEREAL también se reunió con Jabil el 24 de mayo para discutir los casos contenidos en este informe.

²³ Todos los comentarios de HP que aparecen en este informe fueron enviados al CEREAL en un mismo documento el 31 de mayo de 2006.

- ²⁴ FOA, siglas en inglés de Freedom of Association (Libertad de Asociación)
- ²⁵ Carta enviada por Sony al CEREAL el 19 de mayo de 2006.
- ²⁶ Agentia, Damsa, Sony, kelly, Servi press, Pat, Siem y Caspem.
- ²⁷ De acuerdo con la ley mexicana, corresponden 6 días de vacaciones durante el primer año de servicio, 8 para el segundo y 10 para el tercero.
- ²⁸ IBM sugirió cambios a la redacción de este apartado, las cuales fueron integradas en su totalidad. Agradecemos a John Gabriel, gerente corporativo para la procuración global de responsabilidad social en la cadena de suministro de IBM, el habernos hecho esas sugerencias.
- ²⁹ En México, cuando ocurre un despido injustificado, se deben pagar dos cantidades, una de partes proporcionales y otra de liquidación. Las partes proporcionales son parte del salario y, por lo tanto, irrenunciabiles. Lo que Manpower ofrecía a los trabajadores eran sus partes proporcionales.
- ³⁰ Se omite el nombre real de esta persona.
- ³¹ Periódico *Público*, 16 de enero de 2006.
- ³² Los comentarios de IBM y SCI fueron proporcionados durante la reunión que CAFOD y el CEREAL tuvieron el 27 de abril de 2006 con los representantes corporativos de las empresas miembros del grupo EICC.
- ³³ Carta enviada por IBM a CEREAL el 31 de mayo de 2006.
- ³⁴ Empresa de televisión.
- ³⁵ En la planta de Jabil en Chihuahua se fabrican diversos equipos para las marcas HP, Philips, JCI, Baleo y Simantec. Actualmente ahí laboran cerca de 3,500 empleados.
- ³⁶ Periódico *Mural*, 4 de abril de 2006.
- ³⁷ Periódico *Omnia*, 3 de abril de 2006.
- ³⁸ El Reporte del CEREAL “Condiciones de trabajo en la industria electrónica mexicana”, incluye el testimonio de una empleada de Solelectron que describe el equipo de protección personal que le entregaron, insinuando que es insuficiente. El equipo descrito en el testimonio (bata y lentes de seguridad) es el estándar establecido para la mayoría de los trabajos de reparación y completamente adecuado. Sin embargo, si no se tiene el detalle del trabajo actual desempeñado por la empleada que proporcionó el testimonio, Solelectron no está en posibilidad de atender específicamente la preocupación de la empleada.
- ³⁹ Los trabajadores pueden interactuar con una composición de soldadura plomo- estaño; flux y/o alcohol isopropílico en el trabajo. En los procesos de Solelectron los metales se someten a temperaturas bajas para fundirlos, pero la temperatura aplicada está muy por debajo del nivel que pudiera generar vapores de soldadura. Los solventes (flux y alcohol) presentan un riesgo potencial mínimo que es manejado de manera segura por los sistemas de extracción de aire y los ventiladores.
- ⁴⁰ Periódico *Mural*, viernes 21 de octubre de 2005.
- ⁴¹ RoHS (Restriction of use of certain Hazardous Substances). Si desea obtener más información acerca de la iniciativa y los avances de HP en relación con la Directiva RoHS consulte: <http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/environment/productdesign/materialuse.html#RoHS> <http://www.hp.com/hpinfo/globalcitizenship/environment/pdf/leadposition.pdf>
- ⁴² Kemet, de Carolina del Sur, provee de capacitores a diversas empresas.
- ⁴³ Desde el punto de vista de su toxicidad, la epiorhidrina, al igual que la mayoría de compuestos epoxi, tiene una intensa acción irritante, es un depresor del sistema nervioso central, provoca alergias de contacto, y tiene atribuido un potencial cancerígeno y mutágeno. En la práctica el principal problema toxicológico que presentan los adhesivos de tipo epoxi es su acción cutánea, ya que tanto los compuestos epoxi como las aminas son causas importantes de irritación y sensibilización cutánea aunque estos compuestos también pueden ocasionar irritaciones de las vías respiratorias superiores. También hay que tener presente un posible riesgo cancerígeno por contacto con compuestos epoxi. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_164.htm
- ⁴⁴ El metal tantalio se emplea en la fabricación de capacitores para equipo electrónico. Puede ser dañino por inhalación, ingestión o absorción cutánea. Provoca irritación de los ojos y la piel. El material es irritante de las membranas mucosas y el tracto respiratorio superior. En el proceso de fabricación, los óxidos de tantalio se deben aislar antes de verterlos para prevenir la polución del medio ambiente. <http://www.lenntech.com/espanol/tabla-peiodica/Ta.htm>. La Comisión de las Comunidades Europeas considera a las enfermedades provocadas por exposición al tantalio como enfermedades profesionales. Recomendación de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales.
- ⁴⁵ A inicios de 2005, la planta de Flextronics en Guadalajara fabricaba equipos para las marcas Dell, HP, Sony Ericsson, Delphi, Toshiba, Symantec, 3com, Siemens mobile, Apple, Zonda y Motorola.
- ⁴⁶ El Seguro Social tendría que pagar al trabajador una pensión vitalicia y las compañías se verían obligadas a compensar económicamente al trabajador y a pagar al Seguro Social un mayor impuesto por riesgos de trabajo.
- ⁴⁷ Es su nombre real.
- ⁴⁸ La aplasia medular es la desaparición de las células encargadas en la médula ósea de la producción de la sangre.
- ⁴⁹ Comentarios enviados al CEREAL el 31 de mayo de 2005. Todos los comentarios de Flextronics se refieren a ese mismo documento. Flextronics, CAFOD y el CEREAL también se reunieron el 27 de abril de 2006, en la ciudad de Guadalajara, para discutir los detalles de este caso.
- ⁵⁰ Sólo por mencionar algunos casos: Alexander, Hawes & Audet contra IBM (California, 2001). Caso de Phase II contra National Semiconductor (Escocia, 2003). Caso James Moore contra IBM (California, 2003). En estos casos se vieron involucrados cientos de trabajadores enfermos de cáncer. Muchos de ellos fallecieron. También sobresale el boicot impuesto por un grupo de científicos, en enero de 2004, contra un periódico internacional que bloqueó la publicación de un estudio que documentaba el fallecimiento prematuro de un gran número de trabajadores de la industria electrónica a causa de diversos tipos de cáncer.
- ⁵¹ La empresa Hitachi Global Storage Technologies fue fundada en el año 2003 como resultado de una alianza estratégica entre las divisiones de tecnología de almacenamiento de las empresas IBM e Hitachi. La planta de manufactura a la que se hace referencia es parte de Hitachi Global Storage Technologies.
- ⁵² Ex Trabajadoras de IBM y Hitachi por medio de la agencia CASPEM, despedidas por haber otorgado una entrevista a CAFOD en 2003. (Véase el informe “Limpia tu Computadora”).
- ⁵³ En adición al staff de Relaciones con Empleados de Solelectron, las agencias temporales mantienen oficinas en la planta como un recurso de rápido acceso para los trabajadores temporales.

3 El Código de Conducta de la Industria Electrónica- respuesta de las empresas

El Código de Conducta de la Industria Electrónica es un documento emitido por las propias empresas en el cual se comprometen a respetar una serie de derechos laborales y a cuidar el medio ambiente.

Hasta antes de la aparición del informe “Limpia tu Computadora”, de CAFOD, cada empresa de la industria electrónica sólo tenía su propio código de conducta y algunas no tenían un código para su cadena de suministro. En octubre del 2004 ocho de las principales empresas de este sector se unieron para emitir un código conjunto, al cual denominaron “Código de Conducta para la Industria Electrónica”. Esta primera versión incluía el compromiso de revisar el código una vez por año y, para octubre de 2005, durante la revisión, se le hicieron algunos agregados y correcciones. Esa versión, la 2.0, es la que se encuentra vigente. En la actualidad, 16 de las principales empresas de la industria electrónica firman el Código. El Código completo se compone de 10 páginas y su versión en inglés se puede consultar en el sitio web del grupo EICC.

CEREAL y CAFOD han estado sosteniendo discusiones acerca del contenido del código y creen que es posible mejorarlo. En particular, hemos pedido al grupo EICC que ajuste el código a los requerimientos de la OIT relativos a la libertad de asociación y contratación colectiva, en lugar de sólo referirse al cumplimiento de las leyes locales. Como se ha visto, en el caso de México el simple cumplimiento de la ley local puede derivar en prácticas que impiden a los trabajadores organizarse por sí mismos.

Aunque los Códigos de Conducta no tienen ninguna validez legal, su importancia radica en el hecho de que son las propias empresas las que invitan, a través del Código, a ser escrutadas públicamente y, en su caso, a corregir todo aquello que no se encuentre en concordancia con su propio código. En ese sentido, el Código de Conducta de la Industria Electrónica es un avance importante si tomamos en cuenta el esfuerzo que las compañías están haciendo por mejorar sus condiciones laborales y por reducir el impacto medioambiental de sus fábricas y de sus productos. Por supuesto, los códigos voluntarios nunca sustituyen, ni mucho menos invalidan, las leyes nacionales e internacionales que regulan la actividad empresarial, las cuales pueden, e incluso deben, seguirse utilizando por los gobiernos, grupos de trabajadores, ambientalistas, sindicalistas, defensores de derechos humanos y ciudadanos en general.

Para la aplicación del Código, las empresas firmantes formaron el Grupo de Aplicación del Código de Conducta de la Industria Electrónica (Grupo EICC) en febrero de 2005. Como consecuencia de su creación tan reciente, este grupo aún se encuentra trabajando en el desarrollo de herramientas que le permitan garantizar la aplicación del Código a través de toda la cadena de suministro.

Entre estas herramientas se encuentran un cuestionario común que pretende aplicarse a todas las empresas firmantes y sus proveedores; un mecanismo general de auditorías que también pretende aplicarse a toda la cadena de suministro; un sitio web abierto para recibir comentarios y cualquier otro tipo de retroalimentación de parte de los trabajadores, consumidores, inversionistas y el público en general; y, por último, el diálogo abierto con Organizaciones no Gubernamentales (ONG) y otros grupos interesados en el cumplimiento cabal del Código de Conducta. Para mayor información acerca de los planes de las compañías para implementar el Código consúltese el Anexo 1.

A pesar de su reciente aparición, tanto el Código como el grupo EICC ya han obtenido sus primeros resultados positivos. En julio de 2005, Pemstar, una contratista de

manufactura, cerró sus operaciones en Guadalajara debido a la recurrente inobservancia del Código de Conducta. HP explica directamente las razones de este hecho:

“Las operaciones de Guadalajara de Pemstar ya han concluido. HP actualmente no tiene negocios con Pemstar. Las operaciones para HP representaban 4% de las operaciones totales de Pemstar en Guadalajara. Pemstar fue proveedor de HP de agosto de 2002 a julio de 2005. Cuando HP se enteró de algunas quejas de trabajadores y de otros problemas de Pemstar, HP solicitó la aplicación de una auditoría de Responsabilidad Social y Ambiental en su planta de Guadalajara en 2005. Pemstar rechazó la solicitud de HP. Dado que existían quejas laborales de un número importante de trabajadores y de que HP tenía otros problemas con Pemstar relacionados con la calidad y con los tiempos de entrega, HP tomó la decisión de cancelar su relación comercial con Pemstar en julio de 2005. Una investigación adicional respecto de las demandas de los trabajadores mostró a HP que la mayor parte de los trabajadores de Pemstar estaban contratados por medio de la agencia Kelly Services. HP confía completamente en que el trabajo de las agencias de personal, relacionadas con nuestros proveedores y con nuestras propias instalaciones, asegura que se encuentran en total conformidad con el Código de Conducta. HP no utiliza los servicios de Kelly Services”.

Asimismo, IBM, quien ha realizado varias auditorías relativas a la aplicación del Código en Guadalajara, reportó en su Informe de Responsabilidad Corporativa 2004-2005 una dramática reducción de las prácticas discriminatorias en su planta de manufactura y las de sus proveedores, ambas instaladas en México. El mismo CEREAL, tal y como se señaló en el capítulo 2, corroboró esta disminución, al registrar una baja en el número de trabajadores que solicitaban asesoría por causa de algún tipo de discriminación de 90% en 2004 a 35% en 2005.

Es en estos casos en donde el Código de Conducta ha mostrado sus bondades, pero aún así hace falta un mayor desarrollo metodológico para garantizar la fiabilidad de los datos que arrojan las auditorías. Como señala Miguel Ángel, un extrabajador de IBM despedido en enero de 2006: “cuando había auditorías, era impresionante, pero nos decían lo que teníamos que decir y, cuando no teníamos el equipo de seguridad, nos mandaban por unos momentos a estar fuera en lo que se realizaba la auditoría. En la planta sólo se permitía cargar 16 kilos, sin embargo levantábamos en peso hasta 50 y 60 kilos, y cuando había auditorías ellos nos hacían decir que lo más que cargamos eran 16 kilos, pero eso no era cierto”.

Aún más importante es la necesidad de realizar nuevas investigaciones que puedan demostrar los cambios específicos en las prácticas de las empresas que efectivamente hayan mejorado la vida de los trabajadores de la industria electrónica. Tal y como lo demuestran los casos incluidos en este informe, aún hace falta desarrollar muchos aspectos antes de poder hablar de una franca mejoría. CEREAL continuará recogiendo los testimonios de los trabajadores para producir informes anuales que muestren los progresos alcanzados y señalen los problemas que aún permanecen sin solución.

Un avance importante registrado durante los últimos dos años ha sido la gran disposición de las empresas de la electrónica para discutir los abusos laborales cometidos en la cadena de suministro. En septiembre de 2005 CEREAL y CAFOD iniciaron un diálogo con los miembros del grupo EICC. Este diálogo es un intento por detectar, evaluar y corregir los problemas laborales que aquejan a la industria electrónica.

En su sentido último, el diálogo entre CEREAL/CAFOD y el grupo EICC es una discusión abierta, propositiva, que pretende encontrar soluciones, en lugar de caer en descalificaciones. Pero, sobre todo, desde la perspectiva de CEREAL, este diálogo es una puerta de entrada para que los trabajadores mexicanos de la industria electrónica puedan acceder hacia una participación amplia y plena que les permita mejorar sus propias condiciones laborales.

4. Recomendaciones

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

A las empresas de la industria electrónica:

Adoptar Códigos de Conducta que cumplan con los estándares aceptados internacionalmente, como los contenidos en las normas de la OIT, sus diversos convenios y en las normas para empresas transnacionales de la ONU, y asegurarse de que sus proveedores también lo hagan.

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

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

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

Evitar las represalias contra la libre expresión de los trabajadores.

Fortalecer la comunicación directa y clara con sus empleados.

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

Respetar el derecho a la libre asociación de sus trabajadores.

Asegurarse de que todas las horas extras son voluntarias y evitar la práctica de “tiempo por tiempo”

Pagar a los trabajadores un salario suficiente para vivir.

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

Entregar el Código de conducta a todos los trabajadores.

A los trabajadores de la industria electrónica:

Perder el miedo, no dejarse intimidar y expresar con libertad lo que piensan y sienten acerca de sus condiciones laborales.

Buscar la asesoría legal oportuna y profesional en caso de un problema con su empresa.

Organizarse y luchar por la mejora de sus condiciones laborales.

A las autoridades del trabajo en México:

No promover o solapar la existencia de sindicatos y contratos colectivos de protección y hacer pública la lista de contratos colectivos vigentes en el país.

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

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

A las ONG, consumidores y ciudadanos en general:

Cerciorarse de que los productos electrónicos que consumimos hayan sido fabricados bajo condiciones socialmente responsables.

Acercarse a los trabajadores, escucharlos y tomar como propias sus demandas laborales.

Coordinar actividades, sumar esfuerzos y exigir a las empresas que cumplan con los compromisos adquiridos a través de las leyes locales, internacionales y el Código de Conducta de la Industria Electrónica.

ANEXO 1

El siguiente es un documento provisto para este informe por las compañías a través del grupo de implementación del Código de Conducta de la Industria Electrónica, el cual explica, desde la óptica de las compañías, los objetivos del Código, su utilidad y la forma en que se aplica.



El Código de Conducta de la Industria Electrónica (EICC) fue creado para promover un enfoque unificado para prácticas comerciales social y medioambientalmente responsables a lo largo de las cadenas de suministro de la industria electrónica en todo el mundo. El EICC contiene disposiciones para asegurar que las condiciones laborales en la cadena de suministro de productos electrónicos sean seguras, que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad; y que los procesos comerciales se realicen con responsabilidad para con el medioambiente. El EICC prepara el terreno para un enfoque armónico para medir y monitorear el desempeño de los proveedores en cinco áreas: mano de obra, salud y seguridad, medioambiente, sistemas administrativos y ética. Para adoptar el Código es fundamental comprender que un negocio, en todas sus actividades, debe operar cumpliendo a cabalidad con las leyes y reglamentos de los países en que opera. El Código motiva a los participantes a ir más allá del cumplimiento con la ley, basándose en estándares reconocidos internacionalmente para fomentar la responsabilidad social y medioambiental.

Historia del EICC



El cuadro anterior presenta la lista actual de las empresas miembros del grupo EICC, el cual fue fundado en junio de 2004 por las siguientes ocho empresas: Celestica, Dell, Flextronics, HP, IBM, Jabil, Sanmina SCI y Soletron. En noviembre de 2004, Cisco, Intel y Microsoft se adhirieron al grupo EICC; posteriormente les siguieron Sony, Foxconn, Seagate y ST Micro. En enero de 2005, se formó una coalición para concentrarse en la implementación del EICC.

El EICC fue creado como reconocimiento al hecho que había varias iniciativas para crear códigos de conducta para proveedores en el sector de productos electrónicos. Antes de lanzar este Código de Conducta, las empresas utilizaban sus propios códigos de conducta. Algunas veces, estos códigos abarcaban diferentes áreas de interés y la interpretación que se tenía de ellos era que estaban en conflicto entre sí. En una cadena de suministro, múltiples códigos puede crear confusión y pueden tener como resultado cuestionarios de autoevaluación e inspecciones redundantes. Todo esto puede consumir

recursos que se podrían utilizar mejor realizando mejoras en el desempeño. Un estándar consistente también permite medir y validar el desempeño con mayor exactitud, y concentrarse en realizar mejoras continuas. En junio de 2005, el EICC publicó un proceso diseñado para obtener comentarios y aportes externos en relación con el código a través del sitio web. En octubre de 2005, luego de una revisión minuciosa de los comentarios recibidos de varias partes externas interesadas (ONGs y Fondos de Inversión Socialmente Responsable), el grupo EICC revisó el Código. Además de realizar la revisión del Código, los comentarios de las partes externas se integraron a los cuestionarios de autoevaluación, a las preguntas de las auditorías y a los manuales de orientación para las auditorías.

En 2006 se formó un grupo de trabajo para la revisión del Código cuyo propósito es revisar todos los comentarios recolectados durante el año y determinar qué revisiones al Código son factibles y qué se puede incorporar para mejorar continuamente los métodos de implementación. Este grupo de trabajo también determinará con qué frecuencia se debe actualizar el Código para que haya un equilibrio entre las actualizaciones y la implementación continua del mismo.

Actividades del EICC

La visión del Grupo EICC es crear mejores resultados sociales, económicos y medioambientales para todos aquellos involucrados en la cadena de suministro de productos electrónicos a través de:

- Una serie clara de expectativas de desempeño
- Mayor eficiencia y productividad para las empresas y sus proveedores
- Condiciones mejoradas para los trabajadores
- Desarrollo económico y un ambiente más limpio para las comunidades locales
- Entender y/o reducir riesgos para asegurar la continuidad del suministro o la continuidad de negocios en la cadena de suministro.

Para asegurar la implementación con éxito del EICC, en 2005, las empresas miembros formaron una serie de grupos internos para colaborar y desarrollar soluciones compartidas para la implementación del Código y para gestionar asuntos sociales y medioambientales en la cadena de suministro del sector. El Grupo EICC trabaja en colaboración con otros sectores que también están desarrollando metodologías similares para promover la aplicación de herramientas y métodos unificados de implementación y eliminar aún más la redundancia.

Colaboración entre el EICC y la GeSI

En 2005, el Grupo EICC estableció una alianza con el Grupo de Trabajo de la Cadena de Suministro de la Iniciativa Mundial e-Sostenibilidad (GeSI, por sus siglas en inglés) para colaborar en el desarrollo de aplicaciones y métodos comunes para implementar estándares en la cadena de suministro. La GeSI es una organización internacional de proveedores de servicios de Tecnología de la Información y las Comunicaciones (ICT, por sus siglas en inglés) que cuenta con el apoyo del Programa Medioambiental de las Naciones Unidas y la Unión Internacional de Telecomunicaciones. Entre las empresas miembros de la GeSI se incluyen: British Telecom, Cisco, Deutsche Telekom, Ericsson, Hewlett Packard, Lucent, Microsoft, Motorola, Nokia, Telefonica, US Telecom, Verizon, y Vodafone. Aunque estos dos grupos no comparten un código de conducta común para proveedores, hay un traslape de proveedores y en las áreas generales de las expectativas sociales y medioambientales para los proveedores de las firmas que son miembros de ambas organizaciones.

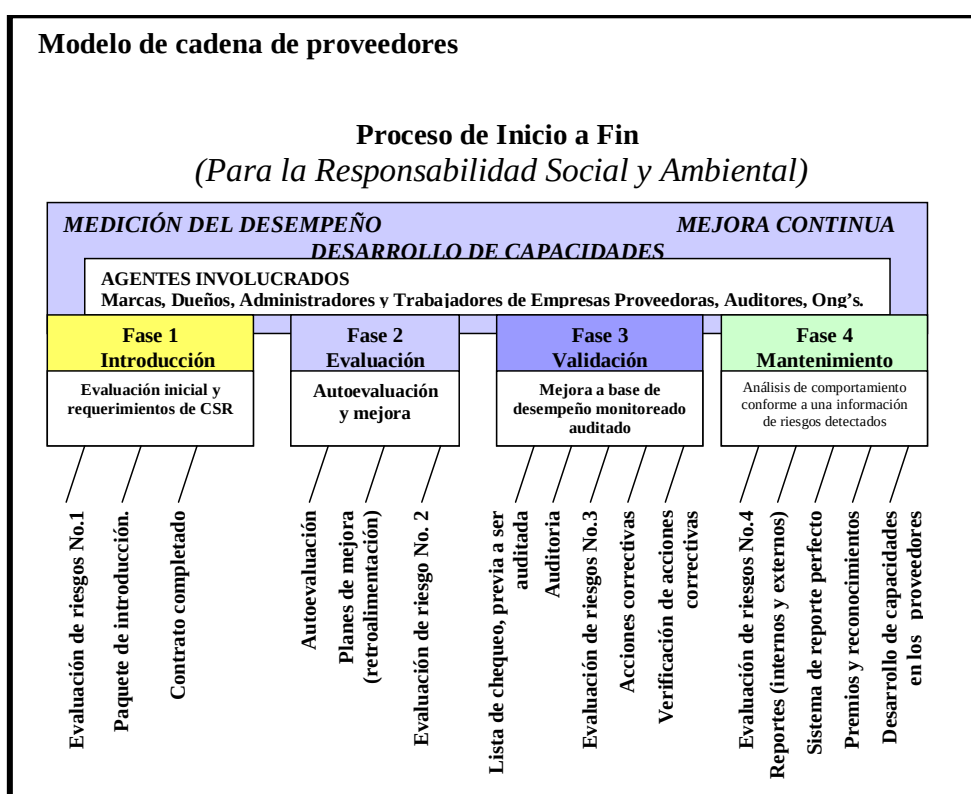
El Grupo del EICC y el Grupo de Trabajo de la Cadena de Suministro de la GeSI desarrollaron una estrategia común que identificó las siguientes aplicaciones y métodos para su desarrollo:

- Metodología de evaluación de riesgos y una herramienta en la Internet para determinar el orden de prioridad de los proveedores para llevar a cabo autoevaluaciones, auditorías y fomento de capacidades.

- Cuestionario de autoevaluación para que los proveedores les proporcionen información a sus clientes acerca de sus prácticas sociales y medioambientales.
- Herramientas y métodos comunes para auditorías incluyendo: comunicación antes de la auditoría, preguntas para la auditoría, plantillas para presentación de informes y un sistema íntegro de calidad para asegurar la exactitud de la información y criterios para identificar auditores calificados.
- Fomento de capacidades, capacitación y programas de concienciación para proveedores.
- Un marco para la presentación de informes para comunicar el desempeño social y medioambiental en la cadena de suministro.
- Una base de datos en la Internet para facilitar el compartir de información entre los participantes, la cual garantiza confidencialidad y el cumplimiento con regulaciones antimonopolios.

Modelo de participación de los proveedores – Marco común para la implementación

El EICC ha creado un modelo de participación de los proveedores para definir procesos y procedimientos comunes para cada una de las 4 fases de la participación de los proveedores.



En la **Fase 1**, las empresas miembros realizan una evaluación inicial de riesgo de su cadena de suministro para determinar cuáles de sus proveedores tienen la más alta prioridad. El EICC ha creado una Herramienta de Evaluación de Riesgos para ayudar a priorizar los proveedores que se deben examinar más detalladamente, autoevaluaciones, auditorías y fomento de capacidades. Se identifica a proveedores como riesgos potenciales sobre la base de varios criterios incluyendo geografía, lo extenuante del trabajo y/o procesos conflictivos con el medioambiente.

Durante la **Fase 2**, se les pide a los proveedores que llenen un cuestionario de autoevaluación (disponible en los sitios web del EICC y la GeSI). El cuestionario de autoevaluación también concientiza aún más a los proveedores acerca de las disposiciones del EICC conforme responden a preguntas detalladas acerca de sus procesos y procedimientos y cómo éstos se relacionan con las disposiciones específicas del Código. Como parte de este proceso, los proveedores tienen la oportunidad de dialogar acerca de las expectativas del EICC y saber en dónde es que sus operaciones

pueden tener problemas con el cumplimiento de las mismas. Las empresas miembros pueden pedir un plan de mejoramiento basado en las respuestas de la autoevaluación. La fase de autoevaluación también les ayuda a las empresas a determinar el orden de prioridad de las auditorías *in situ*. El cuestionario se emitió en septiembre de 2005. Varias empresas ya han empezado a probar esta herramienta en el terreno. La autoevaluación se integrará al sistema en la Internet en 2006 y se invitará a los proveedores para que llenen un cuestionario para cada una de sus plantas.

La validación del nivel de comprensión que los proveedores tienen del código y sus prácticas de implementación se realiza en la **Fase 3**, con auditorías *in situ*. Cuando la auditoría revele que no se está cumpliendo con las disposiciones del EICC, se le exigirá al proveedor que establezca un plan de acción correctiva y un plazo para realizar las mejoras requeridas en sus operaciones. El grupo de trabajo EICC/GeSI ya ha terminado las preguntas y métodos para la auditoría, el manual del auditor y los formatos para la presentación de informes. Actualmente, el grupo también está identificando criterios para seleccionar a auditores calificados y para determinar cuándo se considera que un proveedor se adecua lo suficiente al EICC.

Como parte del proceso de mejora continua de la **Fase 4**, el grupo EICC/GeSI tiene intenciones de desarrollar programas de fomento de capacidades, capacitación y concienciación para proveedores. El grupo está procurando colaborar con entidades gubernamentales y fundaciones externas para incrementar las capacidades de los proveedores para gestionar eficazmente asuntos sociales y medioambientales para una mejora sostenible a largo plazo.

Red Mundial de Interesados del EICC

El Grupo EICC reconoce la importancia de facilitar la comunicación periódica, transparente y mutua con los interesados. Entre los interesados se incluye (a título enunciativo) a clientes, Organizaciones No-Gubernamentales, fondos de inversión socialmente responsable, representantes de gobierno, cámaras industriales, académicos, otras empresas y miembros de las comunidades locales. El EICC solicita con regularidad aportes y puntos de vista externos en relación con la realización de los objetivos del EICC. En los últimos dos años, el grupo ha solicitado comentarios acerca del contenido del Código y sus medios de implementación. Se está creando una red definida de interesados para continuar este diálogo conforme vaya avanzando el trabajo del grupo. Los interesados pueden formular sus aportes/comentarios directamente en el sitio web del EICC: <http://www.eicc.info>

Los miembros del EICC se han reunido con el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) y la Agencia Católica para el Desarrollo en Ultramar (CAFOD) en dos ocasiones en Guadalajara, México. La primera sesión mixta se realizó en septiembre de 2005 y la más reciente en abril de 2006. En ambas sesiones, los grupos se reunieron para discutir el avance del Grupo EICC y para escuchar los puntos de vista de CEREAL y CAFOD acerca del EICC y las actividades de implementación del Grupo. Desde la primera reunión en septiembre de 2005, las empresas miembros han estado trabajando para investigar y resolver problemas de los trabajadores planteados por CEREAL. Esta cooperación ha tenido como resultado logros impresionantes, incluyendo una reducción dramática en el número de quejas relacionadas con discriminación que los trabajadores del sector de productos electrónicos le plantearon a CEREAL. Durante la reunión de abril de 2006 las empresas miembros del EICC presentaron sus avances y los desafíos a que se han enfrentado en la implementación de Código; y recibieron comentarios y aportes de CEREAL y de los trabajadores en relación con el ambiente de trabajo en el sector de los productos electrónicos.

El Grupo de la Industria Electrónica de México - CANIETI

Varias empresas se han comprometido a reunirse regularmente con CEREAL y han creado un foro común a través de CANIETI (la cámara local de la industria electrónica) para la discusión y la resolución de problemas de los trabajadores en la industria electrónica en México.



En 1997, las empresas de la electrónica y las telecomunicaciones ubicadas en Guadalajara, México, formaron una cámara de industria: la Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones e Informática (CANIETI) para discutir y resolver problemas de interés común en la región. Cuando el Grupo EICC comenzó a concentrarse en México, se dio cuenta que muchas de las empresas miembros del EICC también estaban representadas localmente en CANIETI.

En 2006, CANIETI y CEREAL se reunieron en varias ocasiones para revisar la situación actual del sector de los productos electrónicos en México, específicamente en Guadalajara. Como resultado de dichas discusiones, y paralelamente con las comunicaciones entre CEREAL y el EICC, se han llevado a cabo los siguientes eventos:

El 4 de abril de 2006, CANIETI y CEREAL se reunieron con varios representantes de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas miembros. CANIETI y CEREAL acordaron trabajar conjuntamente para intensificar las comunicaciones entre ambos grupos y definieron el objetivo común de forjar mejores empleados y mejorar las condiciones laborales a través de la cooperación, la comunicación y la educación de los trabajadores en el sector de los productos electrónicos.

Entre los puntos de acción, producto de lo anterior, se incluyen:

- CANIETI nombrará a un representante de Recursos Humanos para tratar los problemas que CEREAL exponga.
- CEREAL le proporcionará a CANIETI los detalles de 78 casos documentados de trabajadores. CANIETI determinará un orden de prioridad para los mismos para empezar a trabajar con el sector en México.
- CANIETI proporcionará una lista de candidatos que asistirán al cursillo sobre Derechos Humanos que CEREAL les está impartiendo a los trabajadores.
- CEREAL proporcionará muestras de volantes para que los trabajadores puedan proporcionar comentarios acerca del contenido del EICC.
- CANIETI verificará que todas las empresas de productos electrónicos afiliadas a la cámara estén comprometidas a darles a sus trabajadores formación acerca de la versión actualizada del EICC
- En el futuro, cuando CEREAL reciba una queja de cualquier trabajador(a) de la industria electrónica, le remitirá el caso al representante de CANIETI para que el mismo obtenga la información de la(s) empresa(s) correspondiente(s) para realizar una investigación más a fondo.

El 18 de mayo se realizó una reunión posterior en la cual todos los representantes de Recursos Humanos y los directivos de la Industria de Jalisco acordaron trabajar en los siguientes asuntos:

- Comunicación continua con las ONG.
- Llegar a un acuerdo para regular el proceso de contratación, para conservar gente con talento y para tener salarios competitivos.
- Trabajar conjuntamente con las universidades para definir un currículum para profesionales y técnicos que se adapte a los requisitos de la industria para los próximos 3, 5 y 10 años; y posiblemente para crear un título técnico.
- A partir de agosto de 2006, el equipo SER de HP y CADELEC impartirán cursos de capacitación sobre el EICC para la industria electrónica en general.

Trabajando juntos, CANIETI, CEREAL, CAFOD y las empresas del EICC harán todo lo posible porque sus esfuerzos tengan como resultado un impacto positivo en las prácticas sociales y medioambientales para los trabajadores en México. El diálogo entre la cámara nacional, CANIETI, y la ONG local, CEREAL, servirá como modelo para otras regiones en el mundo. Este esfuerzo conjunto refleja el compromiso de las empresas participantes con la responsabilidad social corporativa y su deseo por ayudar a los proveedores a cumplir con las normas del EICC y fomentar las capacidades en la cadena de suministro de la industria electrónica.

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

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

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

Por los servicios de traducción agradecemos a Gustavo Cruz, David Foust y Pedro Reyes.

Cualquier error es únicamente responsabilidad de los autores.

Agradeceremos dirijan sus comentarios a cereal@iteso.mx

www.sjsocial.org/fomento