



El precio de la flexibilidad: Experiencias de trabajadores en la industria electrónica en México

Sexto informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica en México

Por Centro de Reflexión y Acción
Laboral

Marzo 2015

Contenido

Introducción	3
1 contexto económico de la industria electrónica.....	5
1.1 la industria electrónica en el mundo	5
1.2 La industria electrónica en México: abaratamiento de los salarios y flexibilidad	8
2 Particularidades de la industria electrónica: análisis casos	14
2.1 Valutech: bajos sueldos	14
2.2 IBM y Jabil: insuficiente información para los trabajadores.....	16
2.3 Flexibilidad	18
2.4 El costo de un precio competitivo.....	19
2.5 Vacaciones.....	23
2.5 Foxconn e IBM: vacaciones por pedido de la empresa.....	26
2.6 Libertad de Asociación	30
2.7 Sanmina: una misma compañía con diferentes realidades	31
2.8 Acoso sexual.....	33
2.9 Acoso sexual en Microsoft y Benchmarck.....	34
2.10 La nueva ley federal del trabajo en México y los contratos temporales.	38
2.11 Foxconn: Uso persistente de contratos seriados	39
2.12 Microsoft: muchos cambios, poca información.....	40
3 En relación con el décimo aniversario de la Electronic Industry Citizenship Coalition:	43
4 Evaluación de Cereal sobre cumplimiento de estándares laborales:.....	44
4.1 Índice para evaluar el cumplimiento de los derechos laborales, a partir de las normas de derechos humanos.....	44
Colofón	48

Introducción

En 2012 cuando el gobierno federal de México promocionaba la reforma laboral aseguraba que esta crearía **“400 mil nuevos empleos formales además de los 650 000 que de promedio se crean en México anualmente.”** Y señalaba que **“los principales beneficiarios (...) serán los jóvenes y las mujeres, que con los nuevos formatos podrían acceder más fácilmente al mercado laboral.”**¹ Estas resultaron ser verdades a medias.

En este quinto informe el Cereal recapitula mediante una serie de análisis y casos emblemáticos el impacto de esta reforma.

A dos años de la modificación de la ley laboral, y en lo que se consideraba su “año de maduración”, la creación de nuevas plazas de trabajo ha quedado muy por debajo de lo esperado. Si a esto aunamos que el empleo temporal ha crecido más que el empleo estable y que las condiciones laborales y salariales se han precarizado, nos damos cuenta que el panorama no es muy alentador.²

Unas de las principales expresiones de estas reformas son el abaratamiento de la mano de obra y la flexibilización del empleo, que traen como consecuencia la imposibilidad del ejercer otros derechos universalmente reconocidos, como la salud, la alimentación, la educación, etc. Si consideramos que los salarios no sólo no han tenido un aumento nominal substancial³ y que el poder adquisitivo del salario mínimo es de 77% menor que a hace 10 años, es fácil darnos cuenta que el salario que los trabajadores perciben no es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.

Este abaratamiento de la mano de obra es, en buena parte, consentida por los sindicatos ilegítimos con los que las empresas firman contratos a espaldas de los trabajadores. En conjunto, esos sindicatos impiden que los trabajadores puedan organizarse y buscar condiciones laborales más justas.

Las mujeres han constituido el grueso de la planta laboral de ensamble de estas empresas manufactureras, regularmente sujetas a puestos de menor categoría y relaciones de poder con hombres muy inequitativas. “Quetziquel Flores Villicana, académica de la Universidad Autónoma Metropolitana, señala que a la par de la reforma laboral se anunció la consolidación de una *“igualdad sustantiva”* en el mercado de trabajo, pero esto no se tradujo en brindar efectivamente derechos laborales.”⁴ Las mujeres tienen que hacer un sobreesfuerzo para poder ejercer su derecho a la información, a la contratación y al ascenso de puesto, entre otros derechos, pues a diferencia de los hombres se les presentan más trabas para reconocerles su condición de trabajadoras.

1 <http://anuario.upn.mx/2012/index.php/plaza-juarez/72067-la-reforma-laboral-en-mexico-deja-en-entredicho-a-pena-nieto-.html>

2 <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/en-dos-anos-reforma-laboral-catapulta-el-empleo-eventual.html>

3 en general los trabajadores de la industria electrónica siguen ganando 2 salarios mínimos

4 <http://www.cimacnoticias.com.mx/node/66919>

Tras abordar estos temas medulares para comprender la realidad laboral de nuestro país, concluimos que la reciente reforma a la ley del trabajo de México no propició una mejora en la vida de los trabajadores y que, en cambio, sí precarizó las fuentes de empleo que ya existían.

Rubenia Guadalupe Delgado Figueroa
Directora de Fomento Cultural y Educativo A.C.

1 contexto económico de la industria electrónica

1.1 la industria electrónica en el mundo

Para el objeto de nuestro análisis, entendemos por industria electrónica aquella que produce dispositivos cuya función es procesar algún tipo de información, por ejemplo computadoras, teléfonos inteligentes, consolas de video juegos, televisores digitales, impresoras, tabletas electrónicas, etc. Actualmente la industria electrónica es una de las más grandes y dinámicas del mundo. Se estima que en 2014 el valor de los dispositivos electrónicos que se produjeron en todo el planeta fue de cerca de 3,893 miles de millones de dólares⁵. Esta industria también se caracteriza porque su cadena de producción está altamente globalizada. Las partes que componen un dispositivo electrónico son producidas en diferentes zonas geográficas, lo que se refleja en el alto volumen de comercio de dispositivos electrónicos entre países. De acuerdo con la Organización mundial de Comercio (OMC), las exportaciones de equipos para oficina y telecomunicaciones representaron en 2012 el 9.3 % de todo el comercio internacional.

Tabla 1
Comercio mundial de mercancías por sector 2012

	Valor	Parte
	Billones de dólares	En las exportaciones mundiales de mercancía
Productos Agrícolas	1657	9.2
Combustibles y productos de las industrias extractivas	4139	23.1
Combustibles	3375	18.8
Manufacturas	11490	64.1
Hierro y acero	486	2.7
Productos químicos	1957	10.9
Equipo de oficina y telecomunicaciones	1674	9.3
Productos de la industria del automóvil	1295	7.2
Textiles	286	1.6
Prendas de vestir	423	2.4
Productos agropecuarios (AsA)	1385	7.7
Productos no agropecuarios (AMNA)	16546	92.3

Fuente: Estadísticas del comercio internacional 2013. Organización mundial de Comercio (OMC)

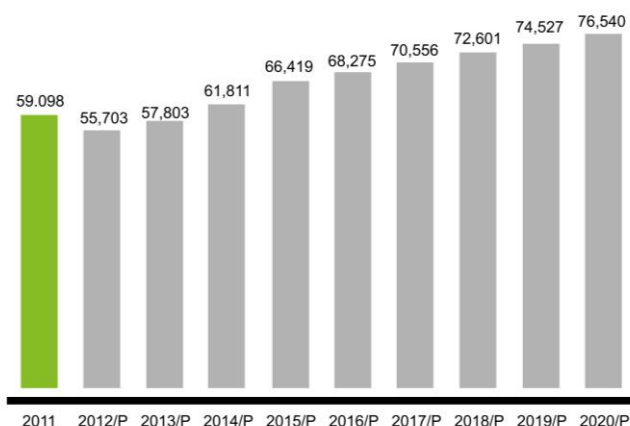
La industria electrónica es también una de las de mayor crecimiento en el mundo. De acuerdo con Global insight, la producción mundial de dispositivos electrónicos alcanzará en 2020 un valor de 5,298 miles de millones de dólares (mmd)⁶.

5 Zavala Aznar, G. (Noviembre 2013) Secretaría de Economía "Industria electrónica".
http://mim.promexico.gob.mx/work/sites/mim/resources/LocalContent/290/2/141202_DS_Eletronico_ES.pdf

6 Zavala Aznar, G. (Noviembre 2013) Secretaría de Economía "Industria electrónica".
http://mim.promexico.gob.mx/work/sites/mim/resources/LocalContent/290/2/141202_DS_Eletronico_ES.pdf

Grafica 1.

Proyección de la producción mundial de la industria electrónica 2013-2020.



Fuente: Global Insight

Debido a las crecientes exigencias del mercado por reducir los costos de producción, la mayoría de las empresas de marca, conocidas como fabricantes de equipo original (OEMs por sus siglas en inglés), subcontratan los servicios de manufactura a empresas especializadas llamadas EMS (Electronics Manufacturing Services). La subcontratación de la producción les permite a las empresas de marca reducir costos de producción y concentrar sus esfuerzos en el diseño, la innovación, la mercadotecnia y la venta de los productos finales. La brecha en los márgenes de ganancia⁷ entre las empresas de marca y las EMS es grande: se calcula que este margen es de alrededor de 27% para las primeras, de alrededor de 6% para las segundas⁸. En este modo de hacer las cosas, el costo laboral de la manufactura representa alrededor del 0.5% del precio de venta⁹.

Geográficamente esta división entre OEMs y EMS también coincide con la división entre países pobres y países ricos. Así, las actividades de mayor valor agregado que realizan las OEMs, como el diseño, la innovación y la mercadotecnia, son realizadas en países desarrollados como Estados Unidos, China, Holanda, Singapur, Finlandia y Canadá, mientras que las actividades de ensamblaje y manufactura que realizan las EMS, se llevan a cabo en países pobres como México, India, Tailandia y Filipinas.

La subcontratación de procesos de manufactura permite a las empresas OEMs reducir los requerimientos de capital de trabajo y obtener una mayor flexibilidad en la producción. De esta forma, las empresas OEMs trasladan el riesgo de cambios inesperados en la demanda a las empresas contratistas. Así las OEMs se pueden concentrar en actividades consideradas más estratégicas y de mayor valor agregado.

⁷ El indicador usado es el de margen bruto: "porcentaje del ingreso por ventas que una empresa retiene después de incurrir en los costos directos asociados con la producción de los bienes o servicios vendidos" (Investopedia: <http://www.investopedia.com/terms/g/grossmargin.asp>, consultado el 24 de noviembre de 2014).

⁸ Harris, Anthony (2014, Octubre), "Dragging out the best deal. How billion dollar margins are played out on the backs of electronic workers", http://www.somo.nl/publications-en/Publication_4109, consultado el 24 de noviembre de 2014.

⁹ Ibid.

Tabla 2.

Las 50 empresas EMS más importantes por ventas en el mundo en 2013¹⁰

	EMS	Origen		EMS	Origen
1	Hon Hai Precision Industry (Foxconn)	Taiwán	26	Creation Technologies	Bumaby, BC, Canadá
2	Pegatron	Taiwán	27	VIDEOTON Holding	Székesfehérvár, Hungría
3	Flextronics	Singapur	28	Éolane	Le Fresne sur Loire, France
4	Jabil	St. Petersburg, FL	29	VTechCommunications	Hong Kong
5	New KinpoGroup	Taipei, Taiwán	30	Wong's International (Holdings) Limited	Hong Kong
6	Sanmina	San Jose, CA	31	V.S. Industry	Senai, Malasia
7	Celestica	Toronto, Canadá	32	DucommunLaBarge Technologies	St. Louis, MO
8	BenchmarkElectronics	Angleton, TX	33	ALL CIRCUITS	Francia
9	ShenzhenKaifaTechnology	Shenzhen, China	34	OnCoreManufacturing	San Jose, CA
10	Universal Scientific Industrial Co., Ltd (USI)	Shanghai, China	35	Di-NikkoEngineering	Nikko, Japón
11	Plexus	Neenah, WI	36	NewaysElectronics International	Son, PaísesBajos
12	Venture	Singapur	37	Hana Microelectronics	Bangkok, Tailandia
13	UMC Electronics	Saitama, Japón	38	PartnerTech	Vellinge, Suecia
14	SIIX	Osaka, Japón	39	KeyTronicEMS	UnitedStates
15	ZollnerElektronikGroup	Zandt, Alemania	40	ComputimeLimited	Hong Kong
16	Sumitronics	Tokyo, Japón	41	NipponManufacturingService	Japón
17	BeyonicsTechnology	Singapur	42	SelcomElettronica	CastelMaggiore, Italia
18	Asteelflash	París, Francia	43	Orient Semiconductor Electronics	Kaohsiung, Taiwán
19	Global Brands Manufacture (GBM)	New Taipei, Taiwán	44	Kitron	Billingstad, Noruega
20	KimballElectronicsGroup	Jasper, IN	45	SMTC	Markham, Ontario, Canadá
21	Integrated Micro-Electronics, Inc.	Laguna, Filipinas	46	SMT Technologies	SungaiPetani, Kedah, Malasia
22	Fabrinet	Pathumthani, Tailandia	47	SVI	Bangkadi, Pathumthani, Tailandia
23	3CEMS Group	Guangzhou, China	48	Scanfil EMS	Sievi, Finlandia
24	Enics	Zürich, Suiza	49	LACROIX Electronics	Vern-sur-Seiche, Francia
25	WKK Technology Ltd.	Hong Kong	50	Sparton	Estados Unidos

Fuente: Manufacturer Market Insider

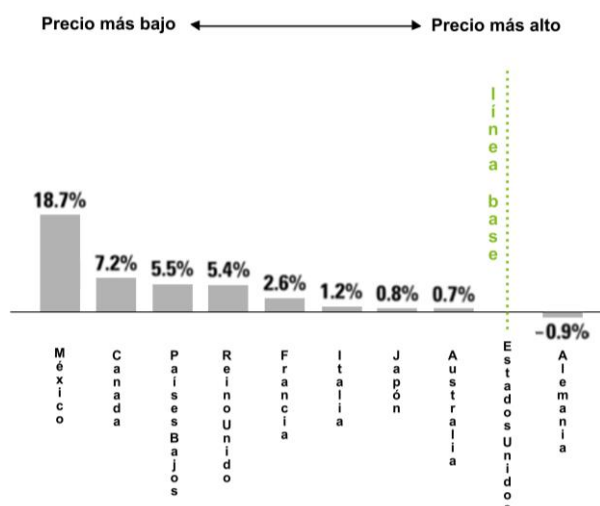
¹⁰ Zavala Aznar, G. (Noviembre 2013) Secretaría de Economía "Industria electrónica". http://mim.promexico.gob.mx/work/sites/mim/resources/LocalContent/290/2/141202_DS_Eletronico_ES.pdf

1.2 La industria electrónica en México: abaratamiento de los salarios y flexibilidad

En México se encuentra instalada una industria electrónica compuesta por más de 800 empresas, las cuales se especializan en el ensamblaje y la manufactura de productos electrónicos de consumo (televisores, celulares y computadoras). Estas empresas también producen, aunque en menor medida, dispositivos para la industria médica, la automotriz y la aeroespacial. México mantiene su atractivo como destino de inversión debido a sus bajos costos de producción. De acuerdo con la consultora KPMG, en 2014 fue 18.7% más barato realizar negocios en México que en los Estados Unidos. Particularmente el costo de la mano de obra en México ha alcanzado niveles demasiado bajos, incluso menores que los de China. Según datos oficiales, en junio de 2014 el salario mínimo mensual en China fluctuaba entre los 162 y 309 dólares, mientras que en México era de 153 dólares¹¹. De hecho, la mano de obra en México es más barata que en Tíbet, donde el salario mínimo es de 211 dólares al mes(ibíd.).

Gráfica 3

Costo estimado de hacer negocios en diferentes países 2014



Fuente: *Competitive Alternatives. KPMG's guide to international business location costs. 2014 edition.* http://www.competitivealternatives.com/reports/2014_compalt_report_vol1_en.pdf

De acuerdo a la Secretaría de Economía del gobierno de México, la industria electrónica representa el 4.7% del PIB (Producto Interno Bruto) nacional registrado anualmente.¹² En 2014 las exportaciones de este sector superaron los 75,000 mdd¹³ Según la Cámara Nacional de la industria electrónica, informática y telecomunicaciones (Canieti) más de 600,000 personas

¹¹ Autor (2014, Octubre 13), "México abarata salarios", Mural, <http://www.mural.com/>, consultado el 04 de enero de 2015.

¹² Barajas, Oswaldo (2014, Abril 14), Electronics Online, "Industria electrónica empuja economía de México", <http://www.electronicosonline.com/2014/04/14/industria-electronica-empuja-economia-de-mexico/> (consultado el 24 de noviembre de 2014).

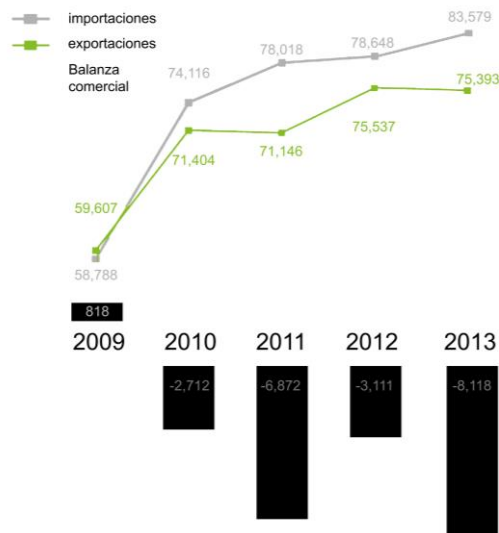
¹³ Zavala Aznar, G. (Noviembre 2013) Secretaría de Economía "Industria electrónica". http://mim.promexico.gob.mx/work/sites/mim/resources/LocalContent/290/2/141202_DS_Eletronico_ES.pdf

laboran en este sector, el cual aporta el 3.5% de la producción mundial de dispositivos electrónicos¹⁴.

Actualmente, México es el primer exportador de televisores planos de todo el mundo, el quinto de computadoras y el décimo de teléfonos celulares.

Gráfica 4¹⁵

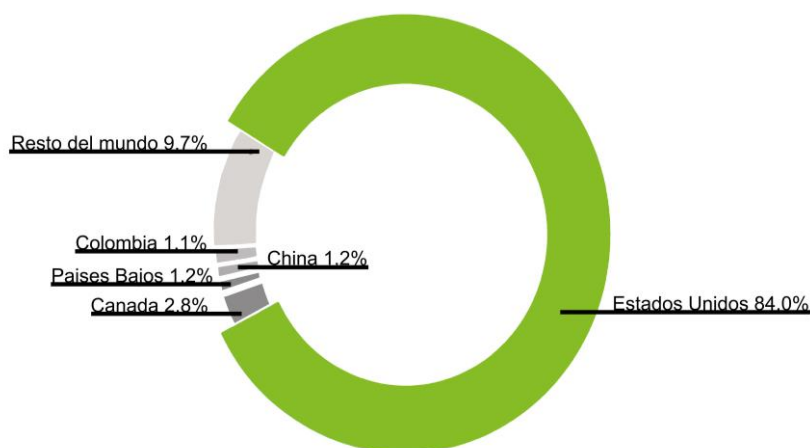
Exportaciones e importaciones de electrónicos, México, 2009-2013



Fuente: Global Trade Atlas, 2013.

Gráfica 5

Principales destinos de exportación de la industria electrónica de México 2013¹⁶.



Source: Global Trade Atlas

¹⁴ Dato proporcionado por el Ing. César Castro Rodríguez, presidente de la Canieti, sede occidente, durante la reunión celebrada entre Cereal y empresas de Canieti el 18 de noviembre de 2013 en Guadalajara.

¹⁵ Zavala Aznar, G. (Noviembre 2013) Secretaría de Economía "Industria electrónica". http://mim.promexico.gob.mx/work/sites/mim/resources/LocalContent/290/2/141202_DS_Eletronico_ES.pdf

¹⁶ Zavala Aznar, G. (Noviembre 2013) Secretaría de Economía "Industria electrónica". http://mim.promexico.gob.mx/work/sites/mim/resources/LocalContent/290/2/141202_DS_Eletronico_ES.pdf

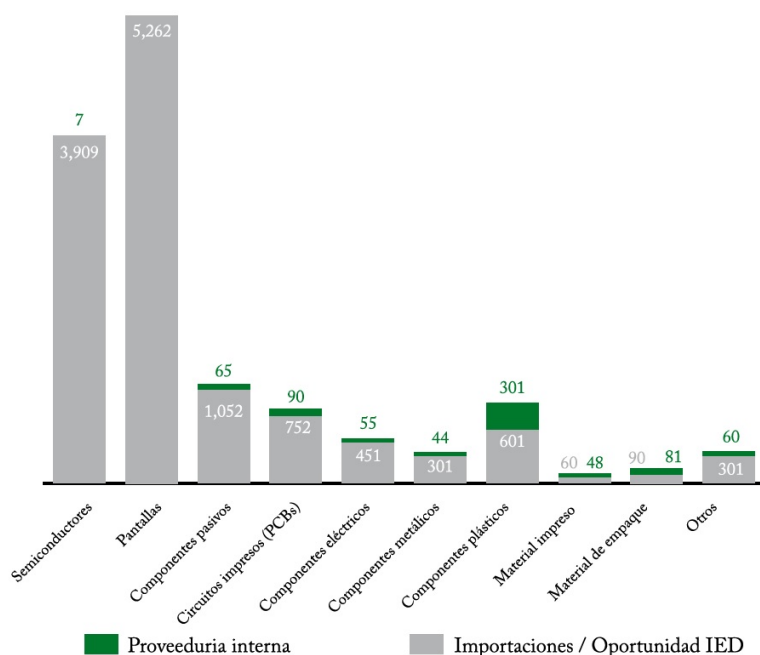
Tabla 3.
Principales productos exportados por la industria electrónica de México 2013¹⁷.

Posición mundial	Descripción
1º lugar	Pantallas planas de televisión
4º lugar	Computadoras
4º lugar	Micrófonos, audífonos y bocinas
8º lugar	Teléfonos celulares

Fuente: Global Trade Atlas

A pesar del dinamismo que muestran las cifras oficiales sobre la industria electrónica de México, solo una pequeña porción de esta actividad está encaminada al diseño y/o la investigación. En 2012 la institución denominada ProMéxico realizó un estudio sobre la demanda de los componentes necesarios en la fabricación de televisiones en México. Esta dependencia gubernamental estimó que cerca del 94% de esos componentes son importados, lo que refleja la poca participación de los mexicanos en la cadena de producción de esta industria que paradójicamente ha llegado a ser una de las más importantes del país.

Gráfica 6.
Porcentaje de insumos nacionales y extranjeros en la fabricación de televisores en México 2012 (md)¹⁸



Fuente: ProMéxico con datos de Colliers 2013

A pesar de que algunas empresas y el propio gobierno han hecho esfuerzos por modificar esta situación, hasta hoy el principal aporte de los mexicanos a esta industria sigue siendo su mano de obra barata. Por tal motivo, la enorme mayoría de los cientos de miles de mexicanos que

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Zavala Aznar, G. (Noviembre 2013) Secretaría de Economía "Industria electrónica".
http://mim.promexico.gob.mx/work/sites/mim/resources/LocalContent/290/2/141202_DS_Electronico_ES.pdf

laboran en las fábricas de la electrónica son trabajadores modestos y anónimos que no participan en los más altos niveles de la conducción de estas empresas. Cereal considera que esta situación contribuye a problemas laborales de muy diversa índole, algunos de los cuales se ilustran en este informe.

Tabla 4

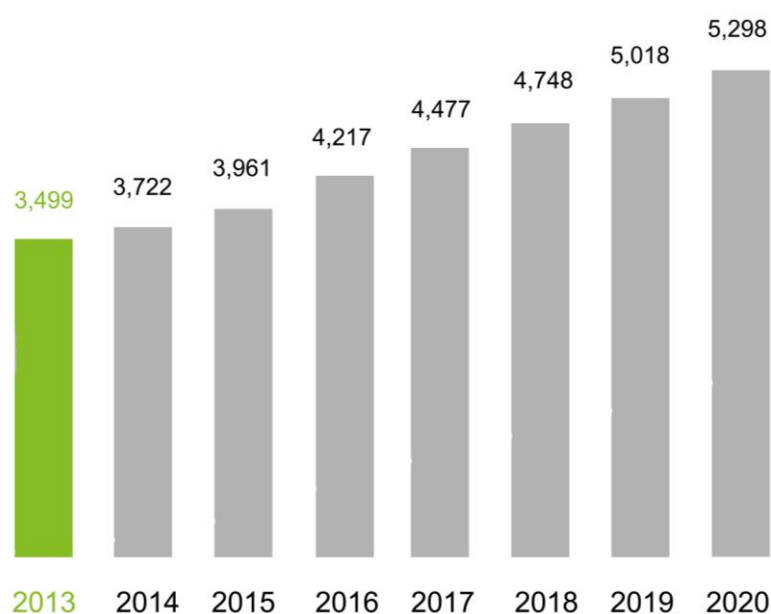
Inversión extranjera directa por país en la industria electrónica de México (Millones de dólares) 2013.

País	IED 2010 (MD)	IED Acumulada 2002-2012 (MD)
Estados Unidos	599.9	6775
Países Bajos	220.3	3168
Japón	-24.2	548
Singapur	52.4	356
Taiwán	115.5	412
Suiza	9.4	130
Alemania	-1.4	150
otros	13	480
Total	1 184	13 326

Source: Secretaría de Economía

Gráfica 7

Prospectiva de la producción de la industria electrónica de México.¹⁹



Fuente: calculo de Proméxico con información del INEGI y Global Insight

¹⁹ Zavala Aznar, G. (Noviembre 2013) Secretaría de Economía "Industria electrónica".
http://mim.promexico.gob.mx/work/sites/mim/resources/LocalContent/290/2/141202_DS_Eletronico_ES.pdf

Tabla 5.**Tabla: Principales empresas trasnacionales de la industria electrónica en México.**

Compañía	Subsector	Estado
Alcatel	Comunicaciones	Sonora
AMP (Tyco Electrónicos)	Comunicaciones	Sonora
Amphenol	Comunicaciones	Baja California, Sonora, Nuevo León
Benchmark	EMS	Jalisco, Sonora
Celestica	EMS	Nuevo León
CompalElectronics	Audio y video	Chihuahua
Ericsson	Comunicaciones	Estado de México, Querétaro
Falco electronics	Componentes	Yucatán
Flextronics	EMS	Aguascalientes, Coahuila, Jalisco, Chihuahua
Foxconn	EMS	Chihuahua, Baja California, Guadalajara
HP	Computación y oficina	Jalisco
International Rectifier	Semiconductores	Baja California
Jabil	EMS	Chihuahua, Jalisco, Tamaulipas
JVC	Audio y video	Baja California
Kodak	Instrumentos ópticos	Baja California, Aguascalientes
Kyocera	Componentes	Baja California
LG	Audio y video	Baja California, Tamaulipas, Nuevo León
Medtronic	Equipo medico	Baja California
Motorola	Comunicaciones	Tamaulipas, Jalisco
Panasonic	Audio y video	Baja California, Monterrey
Philips	Componentes	Durango
Plexus	EMS	Chihuahua
Rectificadores Internacionales	Semiconductores	Baja California
Samsung	Audio y video	Baja California, Estado de México
Sanmina	EMS	Nuevo León, Jalisco, Coahuila
Sanyo	Audio and video	Baja California, Nuevo León
Siemens	Componentes	Monterrey
Skyworks	Semiconductores	Baja California
Sony	Audio y video	Baja California
Tatung	Audio y video	Chihuahua
Texas Instruments	Semiconductores	Aguascalientes
Universal Scientific	Componentes	Jalisco
Wistron	EMS	Chihuahua
Xerox	Computación y oficina	Aguascalientes

Fuente: Sitios oficiales y Colliers International

Figura 1.

Ubicación geográfica de las principales empresas de la industria electrónica de México²⁰



Fuente: Sitios oficiales y Colliers International

²⁰ Zavala Aznar, G. (Noviembre 2013) Secretaría de Economía "Industria electrónica".
http://mim.promexico.gob.mx/work/sites/mim/resources/LocalContent/290/2/141202_DS_Electronico_ES.pdf

2 Particularidades de la industria electrónica: análisis casos

Cereal ofrece asesoría legal y capacitación a trabajadores de la industria electrónica, a nivel individual y grupal. Las siguientes experiencias, basadas en testimonios de trabajadores, ofrecen una mirada a lo que sucede a algunos trabajadores en las fábricas de esta industria²¹.

2.1 Valutech: bajos sueldos

En Mexicali, como en el resto del país, conseguir un empleo es complicado. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la tasa de desempleo creció durante este último año en esa entidad.

Mariana actualmente es empleada de Valutech. Ella nos habla de su experiencia:

“Pasé 3 meses buscando trabajo y nada... Está bien difícil encontrar un lugar donde acomodarte, y más si ya estas grande como yo”.

A pesar de esto, Mariana siguió buscando trabajo. Una amiga suya le dijo que fuera a Valutech, pues entre los trabajadores existe la creencia de que ahí es más fácil encontrar trabajo, pues no te piden mucha experiencia.

Mariana aplicó para un empleo como operadora en Valutech y obtuvo el puesto.

“Me sentí aliviada de encontrar un trabajo, pues ya estaba muy endeudada y no sabía cómo le iba a hacer”. Pero la felicidad le duró poco, hasta que supo cuánto percibiría realmente. “Cuando entré a trabajar me dijeron que ganaría 955 pesos a la semana. No es mucho, pensé, pero por el apuro que traía, esos pesos me caerían muy bien. Después, cuando calculé las deducciones y los gastos que necesitaría hacer para trabajar ahí, me di cuenta que no me alcanzaría”.

En la nómina de Marina se especifica que sus percepciones son de 955 pesos a la semana, pero para ir a trabajar tiene que contratar el servicio que ofrece la empresa, pues no hay rutas de camión accesibles desde su casa, y para tomarlas tendría que caminar más de 10 cuadras, con los riesgos de seguridad que esto implica. Además de esto tuvo que pedir un préstamo a la empresa, pues su hijo tuvo un problema dental que el Seguro Social no cubre. Al final, entre las deducciones y el pago del préstamo, percibe un salario real de 416.39 pesos semanales que representa el 70% de la canasta básica urbana para una persona y 20% de la canasta básica urbana para un hogar mexicano promedio, según el organismo oficial²² que hace estas

²¹ Cereal ofrece servicios de asesoría legal a aproximadamente 1000 trabajadores cada año. Para preparar este informe, Cereal entrevistó a aproximadamente 100 trabajadores (80% mujeres) en Guadalajara y su zona metropolitana, Mexicali y Reynosa. Cereal sostuvo una reunión con empresas el 29 de octubre de 2014 para discutir los casos y, posteriormente, confirmó información que fue incluida en este informe; en la mayoría de los casos esto implicó re-entrevistar a trabajadores o verificar documentos, tales como recibos de nómina, contratos de trabajo, etc.

²² El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) tiene, por ley, el mandato de hacer la medición periódica de los niveles de pobreza (y, por lo tanto, de establecer y actualizar el valor de la canasta básica

Tabla 6

Salario semanal	955 pesos
Deducciones	
Aportación Infonavit (crédito hipotecario)	165.96
Transporte a la empresa	150
Préstamo seguro dental	200
Seguro Social	22.65
Total	416.39

Mariana tiene que cubrir con 1665.5 pesos mensuales los gastos mínimos de alimentación, transporte y educación de sus tres hijos, además de los costos de mantenimiento de la casa (agua, luz, gas). Esto resulta especialmente difícil en la zona fronteriza del país, dados los altos precios de estos bienes y servicios, así como la necesidad de combatir los extremos del clima. (En comparación con otras regiones, una casa en algunas ciudades fronterizas consume más electricidad en el invierno, calentando la casa; y más electricidad en el verano, enfriando la casa).

En 2014 la inflación acumulada en Mexicali es del 5.41%, 1.52 puntos porcentuales por arriba de la media nacional, según datos del Observatorio de Coyuntura de la Economía Fronteriza, del Departamento de Estudios Económicos (DEE) de El Colegio de la Frontera Norte. Aunque la Constitución Mexicana en su artículo 123 dice que:

“el salario deberá ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.”

La realidad es muy distinta. El valor actual de la canasta básica por persona es de 2,526.49 pesos mensuales en la zona donde vive Marina²³. Si consideramos que su hogar es de 4 miembros, dos de ellos niños, Marina necesitaría, solo para comprar los productos básicos, 8,590 pesos²⁴.

A pesar de que esta situación implica graves riesgos de impacto sobre los derechos humanos²⁵, la empresa no parece tener un plan para mitigar este impacto.

“¡Imagínese! –Nos dice Marina- yo tengo que andar trabajando horas extras, o buscando otros trabajos para poder llegar a fin de mes y a veces no llego. Se siente muy feo cuando no se tiene suficiente para poder darles lo necesario a los hijos. A veces no pueden ir a la escuela porque no tengo para el camión ¿Qué futuro van a tener ellos sin educación y mal comidos?... ¿el mismo que yo? ¿Trabajar para subsistir?”

oficial).

²³ Según datos del Coneval, (consulta en línea, 18 de junio 2014).

²⁴ Considerando las economías de escala y de adulto equivalente, según la metodología oficial de medición de la pobreza

²⁵ Se ven afectados los siguientes derechos, entre otros: al salario suficiente, a la salud, a la educación de los hijos, a la alimentación, al descanso (pues en muchas ocasiones los bajos salarios inducen a los trabajadores a trabajar más horas extras de las deseadas y/o conseguir algún trabajo que complemente ingresos).

Mariana sigue trabajando en Valutech por miedo a no encontrar otro trabajo y, aunque con pocas esperanzas de que las cosas cambien, se levanta todas las mañanas “con la esperanza de trabajar para que sus hijos tengan un futuro mejor”.

En una comunicación escrita fechada el 10 de septiembre de 2014, un representante de Valutech se comprometió a “*aclarar cualquier inquietud que nuestro personal pueda tener*”, sin embargo esta fue la última vez que tuvimos contacto con la empresa. Valutech no hizo ningún comentario respecto a los hechos aquí relatados.

2.2 IBM y Jabil: insuficiente información para los trabajadores

De acuerdo con los testimonios de cientos de trabajadores entrevistados por Cereal, la mayoría de las empresas de la Industria electrónica asentadas en la zona metropolitana de Guadalajara se niegan a entregar los trabajadores una copia de su contrato de trabajo a pesar de lo que establece la Ley Federal del Trabajo²⁶.

En el informe pasado documentamos el caso de IBM, empresa que contrata personal mediante la agencia Kelly. En ese caso la trabajadora no tenía documentación suficiente para poder obtener una adecuada defensa en el momento que la despidieron. Como respuesta al caso publicado en nuestro informe²⁷, IBM dijo haber pedido a sus proveedores que entregara al personal que contrata para ellos “*una copia de su contrato de trabajo*”. Durante este año algunas personas recibieron por escrito, en una hoja tamaño carta y sin membrete, enumeradas algunas de sus condiciones laborales. Este documento de ninguna manera sustituye la entrega del contrato e incumple el acuerdo que IBM hizo públicamente.

Una situación similar acontece en Jabil de Guadalajara.

A mediados de julio de 2013, un grupo de trabajadores acudió a las oficinas del Cereal para pedir asesoría legal. Ellos estaban temerosos porque la empresa Jabil les estaba exigiendo que firmaran un nuevo contrato de trabajo.

Lucía nos cuenta:

“Llegaron a mi lugar de trabajo y me dijeron que firmara una copia del contrato. Me explicaron que lo tenía que hacer para una auditoría y que estaban poniendo al día sus archivos, así que no teníamos más opción que firmar. Yo le pedí que me lo prestaran para leerlo, pues yo estaba trabajando y no tenía tiempo de leerlo con calma. La señorita me dijo que no podía prestármelo, que simplemente firmara”.

Lucía se negó a firmar el contrato y la llamaron de la oficina de Recursos Humanos, en donde, según nos cuenta, sucedió lo siguiente:

²⁶ La ley establece lo siguiente: “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”. Diario oficial de la Federación 2012, noviembre, 30. Ley federal del Trabajo, México, art. 24. Nótese la redacción de este artículo: “Se harán dos ejemplares”. ¿De qué? Los legisladores no explicitaron la palabra “contrato” en este artículo. En la práctica, esta omisión abre la puerta a las empresas para no entregar copia del contrato, sino copia de un escrito en donde constan las condiciones de trabajo. Esta práctica, argumentan algunas empresas, es legal.

²⁷ Lo que la reforma se llevó. Quinto informe sobre las condiciones laborales en la industria electrónica en México, <http://www.fomento.org.mx/novedades/INFORME2013espanol.pdf> (p. 18).

“Me llamaron y me dijeron que tenía que firmar, que no me podía negar. Me enseñaban los párrafos que ellos decían que habían cambiado, pero se negaban a prestármelo. Yo no quería firmar hasta no estar segura y pedí una copia de mi anterior contrato, pero se negaron a dármelo, me tuvieron ahí retenida por más de una hora.”

Muchos de los trabajadores que en principio se acercaron a Cereal desistieron de su intento de seguir adelante con la queja, pues una constante era el miedo a perder su trabajo. Este grupo de trabajadores no recibió copia de su nuevo contrato.

Lucia siguió adelante con la queja. Con la mediación de Cereal y después de varios intentos, pudo obtener una copia de su contrato.

En una reunión efectuada en Guadalajara en octubre 29 de 2014, representantes de Jabil aseguraron a Cereal que el 100% de los trabajadores tenían copia de su contrato; Cereal se comprometió a corroborar la información. Cereal confirmó que al menos a 32 trabajadores, independientes del primer grupo, no se les dio copia de su contrato y aseguraban que sólo se les dio a firmar, pero que no recibieron copia.

Jabil se comprometió, mediante sus representantes, a entrega copia de los contratos a quien aún no los tuviera. Instamos a los trabajadores a que la pidieran. La mayoría no creía conveniente hacerlo por temor a que esto acarrearía algún tipo de represalia. Como dijimos al principio, la negativa de las empresas a entregar copia de su contrato es constante. Esto es grave pues dificulta la adecuada defensa de los trabajadores.

Antes de la publicación de este informe, Cereal envió una copia del caso a IBM y a Jabil. Recibimos de parte de Jabil una respuesta en la cual se lee lo siguiente, haciendo referencia a una reunión realizada en octubre de 2014:

“En esa reunión fue proporcionada a los representantes de Cereal documentación que probaba que los contratos de Jabil cumplen con los requisitos legales y que solo se hizo un cambio legal que no impactaría el carácter indeterminado de su contratación o las horas extras; los representantes de Cereal revisaron la documentación y confirmaron su validez”²⁸.

Cereal no revisó la documentación ni confirmó su validez. El principal interés de Cereal es lograr que los trabajadores tengan la información suficiente respecto a sus condiciones laborales y no podríamos validar algo a nombre de ellos. Cereal pidió en repetidas ocasiones a Jabil que brindarían a los trabajadores una copia de su antiguo contrato y del nuevo para que pudieran comprobar, *por sí mismos*, que la información de ambos contratos era efectivamente la misma.

Jabil propuso a Cereal auditar algunos documentos, en los cuales se consigna la firma de los trabajadores indicando haber recibido su contrato. Cereal declinó a esta propuesta, pues como relatamos en el caso anterior, según el testimonio de los trabajadores, ellos firmaban de recibido sin poder corroborar la información.

²⁸ Traducción a partir de la versión en inglés de la respuesta enviada por Jabil a Cereal.

En su respuesta, IBM confirma que no dio copia de su contrato a los trabajadores. El documento que entrega a los trabajadores no contiene *toda* la información de su contrato laboral (dado que no es *una copia de su contrato*). Cuando IBM se comprometió a entregar copia de su contrato, entendimos que lo hacía con la intención, no solo de cubrir un requisito legal, sino en el espíritu del Código de Conducta de la EICC, del cual son firmantes y *“anima a los Participantes a ir más allá del cumplimiento de la legalidad”*²⁹.

A continuación se reproducen las respuestas íntegras sobre estos casos:

Respuesta de Jabil

“Trabajar de forma cercana y transparente con grupos de interés como CEREAL, es una de las formas más importantes en las que Jabil puede crear cambios sustentables a través de metas en común. Por lo tanto, estamos sorprendidos y decepcionados en la forma en que CEREAL ha perseguido casos para Jabil dentro de este reporte.

La dirección local de Jabil se he reunido en múltiples ocasiones con CEREAL al respecto de esos asuntos, y el Vicepresidente de Responsabilidad Social y medio Ambiental se reunió con CEREAL en Octubre de 2014. En esa reunión fue proporcionada a los representantes de Cereal documentación que probaba que los contratos de Jabil cumplen con los requisitos legales y que solo se hizo un cambio legal que no impactaría el carácter indeterminado de su contratación o las horas extras; los representantes de Cereal revisaron la documentación y confirmaron su validez³⁰. Todos los casos en los que CEREAL ha provisto los nombres de los empleados, han sido resueltos.”

Respuesta de IBM:

“IBM es una empresa comprometida con la RSE. Trabajamos con nuestra cadena de valor para asegurar el cumplimiento del código de conducta (EICC). En 2013 la EICC evaluó que Kelly Services cumple con los establecido en los artículos 24 y 25 de la LFT mediante la entrega del documento que cumple los requerimientos establecidos para acreditar una subordinación laboral así como las condiciones bajo las cuales se ha acordado dicha relación. Esto garantiza la correcta defensa de los derechos laborales en cualquier caso, ya que, tanto la jurisprudencia, como la legislación aplicable en materia laboral, han establecido el concepto “in dubio pro reo”. Es decir, ante la falta de elementos la autoridad deberá favorecer a la parte que se encuentre en estado de indefensión. Como parte del cumplimiento del código EICC, IBM verificará en la segunda mitad del 2015 el cumplimiento de Kelly Services.”

2.3 Flexibilidad

Además de abaratar los salarios, las empresas manufactureras buscan la mayor flexibilidad posible para reducir costos y responder rápidamente a las demandas de las empresas de marca, sus clientes. Como se puede ver en este informe, algunas de las tácticas usadas por

²⁹ http://www.eiccoalition.org/media/docs/EICCCodeofConduct5_English.pdf

³⁰ Traducción a partir de la versión en inglés de la respuesta enviada por Jabil a Cereal.

las empresas de la industria electrónica en México para garantizar esta estrategia son las siguientes:

- Falta de seguimiento o seguimiento sólo parcial de proveedores.
- La mayoría de las empresas incluidas en este informe han firmado el Código de Conducta de la EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition), un cuerpo de industria a nivel global. Al firmar, una empresa asume que el Código es una iniciativa a nivel de toda la cadena de producción y suministro; la empresa firmante debe *“involucrar a sus proveedores más inmediatos en el reconocimiento e implementación del Código”* (así lo establece el preámbulo). Sin embargo, en la práctica, muchas empresas no dan seguimiento a sus proveedores en relación con la total implementación del Código, o lo hacen de forma parcial. Algunas empresas no asumen los impactos negativos en los derechos humanos como parte de su cadena si estos impactos son el resultado de las actividades de sus proveedores, aunque éstos forman parte de su cadena de producción y suministro.
- Unilateralidad en la relación laboral:
 - Muchas empresas entregan información/documentación limitada o tardía a los trabajadores, dejando así al trabajador (a) en una posición más débil al momento de preparar la defensa de sus derechos.
 - Ausencia de negociaciones del cambio en las condiciones generales de trabajo, facilitada por el uso de sindicatos de protección.
 - Restricción de la libertad de asociación.
 - Uso de mecanismos que facilitan el uso de las vacaciones de los trabajadores como tiempo laborable.
 - Uso desproporcionado de empleo temporal y/o subcontratado; dificultades para obtener un puesto permanente.
 - Salarios por debajo de la línea oficial de pobreza.

2.4 El costo de un precio competitivo

Es común que las compañías contraten servicios de transporte para sus empleados, en ocasiones porque están en lugares donde es difícil acceder mediante el transporte público o simplemente para garantizar una ruta directa al centro de trabajo. Jabil, Valutech y Sanmina³¹ no son la excepción.

Estas compañías contratan empresas de transporte de personal para trasladar a sus empleados. La empresa Jabil asentada en la zona metropolitana de Guadalajara contrata a Scott, que como una de sus ventajas ofrece servicio de transportación las 24 horas. Una de las premisas que tiene enunciada Scott dentro de su misión es “Proporcionar a todos nuestros clientes un servicio de transporte seguro, oportuno y cómodo, a un *precio competitivo*”.

La expresión eufemística de “*precio competitivo*” quiere decir que ellos ofrecen precios bajos o

³¹ Hablamos de las plantas de Jabil y Sanmina localizadas en la Zona metropolitana de Guadalajara; Valutech está localizada en Mexicali

más bajos que sus competidores por el mismo servicio. Pero ¿cómo es posible que ofrezcan “precios competitivos”?

Manuel trabajaba para Scott cubriendo diferentes rutas en Jabil.

Uno de los principales problemas a los que se tiene que enfrentar como conductor de esta empresa de transporte son los horarios en los que están programadas sus rutas. Manuel describe cuál es su horario:

“Mi horario comienza a las 4 a.m. Termino la primera ruta a las 8:15 y a las 11:50 tengo que estar en el siguiente punto para comenzar de nuevo mi siguiente ruta, la cual termina a las 16:40, más o menos. Mis últimas rutas las cubro de 19:30 a la media noche. Para llegar de mi casa a la Noria, que es el punto donde salen los camiones de Scott, tengo que invertir al menos 45 minutos o 1 hora, depende del tráfico. Llego a mi casa a medio dormir y comer porque tengo un receso de 4 horas entre cada salida, pero si descontamos el trayecto y la comidas solo podemos dormir 2 horas. Las labores de operador en Scott son pesadas, sin embargo necesitamos el trabajo”.

Javier trabaja para Viajes y servicios turísticos san Carlos, cubriendo rutas de Valutech. Tiene un horario similar:

“A las 12:00 me tenía que levantar para irme al diesel. A la 1:00 ya teníamos que tener los camiones cargados de diesel. Y nos íbamos a la planta a esperar a la gente que saliera a las 2:00. A las 2:20 partíamos de allí de la planta. Otros días comenzaba a las 4:00 de la mañana, me iba yo al punto (donde recogía a los trabajadores) y empezaba a las 4:20 y llegaba a la planta a las 6:05. Entran a las 6:30 y tenía que estar a las 6:05 ó 6:10 para entraran e hicieran fila. Era una ruta muy larguísima. También hacía el turno de la tarde, que empezaba a las 2:00 para estar en la fábrica a las 5:00 porque también la entrada era a las 5:30, y de ahí espera a que salieran los de la mañana, los esperaba y salían a las 5:30, casi a las 6:00 salíamos de la fábrica para repartirlos en su casa otra vez. Cuando terminaba la vuelta ya eran las 7:00. Y ese mismo punto esperaba hasta las 8:00 porque empezaba otra vuelta que entraban a las 9:30, llegaba a las 9:05 ó 9:10 a la planta. De ahí me iba yo a la casa a dormir y llegaba sobre las 9:40, pero en lo que llegaba a echarme un bañito o algo así, me dormía como a las 10:20, y otra vez tenía que levantarme a las 12 a.m.”.

La Coalición Ciudadana de la Industria Electrónica (Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC) reconoce que “*las jornadas excesivas están asociadas a riesgos en la salud de los empleados, la seguridad y desempeño en el trabajo*”. La posición de la EICC es que “*ningún miembro de la EICC debe permitir que sus empleados trabajen a) más de 60 horas a la semana, o b) trabaje más horas de las que la ley local lo permita*”. Si una jornada excesiva es calificada como “*prioridad*” en la auditoría de la EICC, la empresa-miembro debe establecer un plan de acciones correctivas³².

Si nos damos cuenta, ambos choferes trabajan más de 12 horas al día, y tienen que descontar de sus horas de descanso los traslados a su casa y al siguiente punto de donde parte la ruta.

³² EICC (2014, June), “EICC position on working hours”, http://www.eiccoalition.org/media/docs/EICC_WorkingHoursPosition_June2014.pdf

El tiempo restante no es ni siquiera suficiente para dormir un periodo de 4 horas consecutivas.³³ Estudios realizados por el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades del Departamento de Salud de Estados Unidos demuestran que la falta de sueño incrementa la dificultad para realizar muchas tareas diarias.³⁴ Tratándose de un chofer de personal, el riesgo se potencia, pues no sólo se pone en riesgo la salud del conductor, también se arriesga la integridad física de los pasajeros.

Javier nos relata:

“Hemos tenido pequeños choques, un raspón o un alcance a otros carros. A mí me ha pasado en dos ocasiones en los tres años que llevo trabajando de chofer y es que en las mañanas, cuando viene saliendo el sol, es cuando más pega el sueño.”

Este exceso de horas de trabajo se debe a que la mayor parte del salario de los conductores está constituida por comisiones obtenidas por cada viaje. En promedio, un trabajador de Scott gana 800 pesos semanales, menos las deducciones de ley, además de que, en el caso de Javier, él tiene que pagar un préstamo que le hizo la empresa para pagar la licencia que se requiere para que pueda trabajar, pues, cuando hay que renovarla, la empresa no corre con esos gastos. Al final, las percepciones netas semanales son, en promedio, de 400 pesos, que sólo alcanzan para comprar menos del 68% de la canasta básica oficial urbana para una persona, y menos del 20% de la canasta básica oficial urbana para un hogar promedio.

El esquema de trabajo que tienen los conductores de estas empresas es uno de los factores que les permite a estas empresas tener un *“precio competitivo”*, pues los conductores perciben un salario muy bajo. En el caso de Turística san Carlos, localizada en Mexicali, donde trabaja Manuel, el sueldo está constituido únicamente por las comisiones. En ambos casos, las empresas transportistas les deducen costos que debería absorber, como el costo del traslado del mecánico, por lo que los trabajadores tienen que hacer más horas extras para poder completar un sueldo medianamente suficiente.

“Por ejemplo -Manuel nos cuenta- cuando se nos descompone la unidad, tenemos que pagar por el traslado del mecánico... y si nos quedamos tirados en un lugar peligroso no podemos abandonar la unidad, tenemos que estar ahí para cuidarla, pero, si nos asaltan, de todos modos tenemos que pagar lo que se roben”.

Esta situación es grave por el impacto que tiene en la salud de los trabajadores y por la limitación que su salario representa para el ejercicio de otros derechos. Pero además porque se pone en riesgo la vida de los pasajeros.

A principios de septiembre nos reunimos con Jabil para exponer la situación en que, según los testimonios de los trabajadores, Scott operaba. Jabil aseguró que todo estaba en orden y que sus auditorías no habían arrojado ningún motivo de alarma y que, de las empresas que habían auditado mientras buscaban un proveedor, Scott era la mejor evaluada.

³³ <http://www.nia.nih.gov/>

³⁴ “Unhealthy sleep-related behaviors”, “Effect of short sleep duration on daily activities- United States, 2005-2008”, Morbidity and Mortality Weekly Report (Centers for Disease Control and Prevention), Vol. 60, No. 8, March, 2011, <http://www.cdc.gov/mmwr/PDF/wk/mm6008.pdf>

Scott y Lipu Transportes Seguros transportan el personal de Sanmina. Ambas empresas transportistas son propiedad del mismo dueño. En octubre de 2014 nos comunicamos con Sanmina para dialogar sobre las prácticas que este proveedor tiene y que comparte con otras empresas.

A finales de octubre de 2014 tuvimos una reunión con Sanmina y los responsables de las empresas transportistas. Sanmina y sus proveedores reconocieron las fallas en su sistema de gestión que Cereal señalaba, basándose en los testimonios de los trabajadores, y propusieron un plan de remediación. Entre los puntos relevantes están:

- tomar medidas para que los trabajadores puedan disfrutar de su día de descanso semanal y se les entregará un bono para aminorar el impacto en el salario de los trabajadores,
- se contratará nuevo personal para redistribuir la carga laboral de los conductores,
- además se implementará un sistema de bitácoras que permita que los trabajadores tengan más certeza sobre las comisiones que recibirán.

Estos cambios son importantes, pues beneficiarán al grueso de chóferes de Scott y Lipu y no únicamente a los que cubren las rutas de Sanmina.

Después de ésta reunión Jabil accedió a retener un el pago de sus servicios a Scott como medida de presión para que Scott pagara la indemnización que debía al trabajador, sin embargo al trabajador solo se le pagó el 50% del total correspondiente a horas extras

En este caso, las empresas transportistas y quienes las contratan *“deben abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales³⁵”*.

Este plan de mitigación de los impactos negativos representa un paso en la dirección correcta. Cereal solicita a las demás empresas que consideren la adopción de medidas similares para evitar que los conductores de los autobuses que transportan a su personal se encuentren en las condiciones que han sido descritas anteriormente.

Sanmina envió a Cereal al respecto de este caso lo siguiente:

“Sanmina toma muy en serio que sus proveedores trabajen conforme a los lineamientos de la CSR y va a establecer un plan de auditorías según los requerimientos del EICC para asegurar que se cumpla con las legislaciones locales, los estándares internacionales y los principios internos de CSR.” “Como una iniciativa de Sanmina para asegurar las condiciones de trabajo de los conductores y la seguridad de los trabajadores, sugiere que se gestione con Cadelec la implementación de un modelo de certificación para empresas proveedoras de transporte de personal. Mientras tanto Sanmina se asegurará que todos los trabajadores o choferes laboren jornadas de no más de 48 horas a la semana y no más de 12 horas de tiempo extra, y que

³⁵ Principios Rectores sobre Empresas y Derechos humanos
http://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

tengan al menos un día de descanso semanal.”

Jabil escribió al respecto:

“Jabil también afirmo durante la reunión de Octubre de 2014, que no tenemos ningún control sobre el servicio de Transporte SCOTT o sobre los horarios de sus empleados. Sin embargo, Jabil propuso una iniciativa en todo el sector, para considerar los aspectos que enfrentan los empleados del transporte y ayudar a encontrar soluciones. Entendemos que este caso fue resuelto en Diciembre de 2014 con el pago de liquidación a los choferes.

Nuestros empleados son provistos de múltiples mecanismos para solucionar retos que enfrentan en su lugar de trabajo, incluidos nuestra Política de Puertas Abiertas, Línea de denuncia Anónima y representantes de recursos humanos disponibles en todos los turnos.

Valoramos las contribuciones que nuestros empleados realizan para el éxito de Jabil y estamos dispuestos a colaborar con socios que son transparentes y honestos con el objetivo de resolver los importantes retos que enfrentan.”

2.5 Vacaciones

El goce de días de vacaciones constituye un derecho fundamental de todo trabajador. De entre todos los países del mundo, México es uno de los países en donde los trabajadores gozan de menos días de vacaciones por año. De acuerdo con la ley federal del trabajo, durante el primer año de servicio en un empleo, un trabajador mexicano tiene derecho a tomar tan sólo 6 días de vacaciones. A pesar de que la ley prevé que esos días aumenten al acumular varios años de servicio, la realidad es que la mayoría de los trabajadores de la industria electrónica pueden tomar sólo 6 días de vacaciones por año sin poder esperar que aumenten. Lo anterior se debe a que, al ser contratados bajo contratos temporales (a pesar de que no sean realmente trabajadores temporales), se les considera siempre como trabajadores de primer ingreso. El Cereal ha conocido cientos de casos de trabajadores que han laborado para una misma empresa durante 3, 5 o hasta 7 años y que sólo se les permite tomar 6 días de vacaciones cada año. Además, en muchas ocasiones esos días se los otorgan a cuentagotas, es decir, de forma intermitente, y no de forma continua como lo exige la propia ley mexicana.

De acuerdo con el estudio *“Prices and earnings 2012”*³⁶ publicado cada tres años por el banco UBS, México es el país en donde un trabajador labora más horas por año, 2,375, y donde puede gozar de menos días de vacaciones. En otros países latinoamericanos cuyo nivel de desarrollo es similar al de México, los trabajadores tienen derecho a más días de vacaciones. En Bogotá, por ejemplo, los trabajadores tienen derecho a 15 días de vacaciones y en Caracas 18. Los 6 días de vacaciones a los que tienen derecho los trabajadores mexicanos están muy lejos de los 30 días a los que pueden acceder los trabajadores brasileños.

³⁶ Höfert, Andreas (2012). Prices and earnings. A comparison of purchasing power around the globe. UBS. http://www.ubs.com/global/en/wealth_management/wealth_management_research/prices_earnings.html

Tabla7

Jornada de trabajo y días de vacaciones³⁷

³⁷ Höfert, Andreas (2012). Prices and earnings. A comparison of purchasing power around the globe. UBS.
http://www.ubs.com/global/en/wealth_management/wealth_management_research/prices_earnings.html. Metodología:
Horas de trabajo al año incluyen vacaciones pagadas y días feriados oficiales; promedio ponderado de 14 profesiones
(excluye profesores de primaria); (1) días de descanso pagados (excluyendo días feriados oficiales).

Ciudad	Horas de trabajo por año	Días de vacaciones por año
Ámsterdam	1,755	24
Atenas	1,822	23
Oakland	1,852	20
Bangkok	2,312	7
Barcelona	1,761	29
Beijing	1,979	9
Berlín	1,742	29
Bogotá	1,981	15
Bratislava	1,884	24
Bruselas	1,730	20
Bucarest	1,837	26
Budapest	1,912	23
Buenos Aires	1,831	13
Cairo	2,331	15
Caracas	1,879	18
Chicago	1,854	12
Copenhague	1,674	30
Delhi	2,265	14
Doha	2,166	26
Dubái	2,096	25
Dublín	1,707	21
Frankfurt	1,731	28
Ginebra	1,893	20
Helsinki	1,713	29
Hong Kong	2,296	12
Estambul	2,140	19
Jakarta	2,112	12
Johannesburgo	1,887	15
Kiev	1,850	25
Kuala Lumpur	1,986	15
Lima	2,107	27
Lisboa	1,969	22
Ljubljana	1,792	23
Londres	1,787	23
Los Ángeles	1,943	13
Luxemburgo	1,788	25
Lyon	1,642	27
Madrid	1,734	30
Manama	1,989	22
Manila	2,246	11
Ciudad de México	2,375	6
Miami	1,939	12
Milán	1,753	23
Montreal	1,783	13
Moscú	1,800	25
Mumbai	2,251	20
Múnich	1,756	26
Nairobi	2,197	22
New York	2,062	13
Nicosia	1,779	22
Oslo	1,749	25

París	1,558	30
Praga	1,829	21
Riga	1,806	23
Rio de Janeiro	1,895	30
Roma	1,899	22
Santiago de Chile	2,035	15
San Paulo	1,810	30
Seúl	2,308	14
Shanghái	1,967	9
Sofía	1,894	22
Estocolmo	1,795	26
Sídney	1,846	15
Taipéi	2,116	11
Tallinn	1,760	28
Tel Aviv	1,966	16
Tokio	2,012	17
Toronto	1,847	14
Viena	1,786	25
Vilnius	1,789	24
Warsaw	1,793	23
Zúrich	1,887	24

2.5 Foxconn e IBM: vacaciones obligadas

El artículo 24 de la Declaración universal de los derechos humanos establece que *“toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”*³⁸.

A pesar de ser un derecho universalmente consagrado, no siempre se respeta. Con el fin de salvaguardar el derecho al descanso de los trabajadores, la ley federal del trabajo de México establece que *“los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo a ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.”*³⁹

Don Javier trabajó por 14 años en Foxconn. Los últimos 10 años, Don Javier trabajó en ese almacén, donde se guardan servidores marca IBM y productos de otras marcas, subcontratado por medio de la agencia de empleo Spyga. A pesar de que esa agencia está certificada como empresa socialmente responsable por el Centro Mexicano para la Filantropía⁴⁰, Don Javier, con base en su experiencia, dice que no respeta las disposiciones legales relativas a las vacaciones.

La esposa de Don Javier estaba enferma de cáncer y debía hacer visitas constantes al médico. Pero en ocasiones, cuando Don Javier quería utilizar sus días de vacaciones para llevar a su esposa al médico, la agencia le decía que ya no tenía vacaciones. Él nos comenta:

³⁸ http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml

³⁹ Diario oficial de la Federación 2012, noviembre, 30. Ley federal del Trabajo, México, más reciente reforma, art. 81

⁴⁰ <http://www.cemefi.org/esr/>

“Cuando pedía mis vacaciones para llevar a mi esposa al médico, me decían que yo ya no tenía vacaciones, pero nunca me quisieron dar un papel donde dijera cuales días tomé, ni siquiera me lo decían de palabra. Yo les dije que no podía seguir así, que ya llevábamos muchos años con lo mismo y que antes no me importaba, pero que ahora ya no podía porque tenía que ayudar a mi esposa.”

Esta manera de proceder es parte de un convenio llamado “DHP” (“Descanso por horas programadas”), cuya existencia fue confirmada por la empresa mediante una comunicación escrita⁴¹ y una entrevista con un representante de la agencia Spyga⁴².

Pero ¿qué pasa con los días de vacaciones de los trabajadores?

Ruth, con 16 años trabajando para IBM, ya sea directamente o a través de alguno de sus proveedores, nos cuenta qué sucede:

“Cuando hay libranza⁴³, o la empresa realiza inventario, o simplemente porque no hay material, los de la agencia te dicen que te van a contabilizar esos días como vacaciones, y si ya no tienes días disponibles de vacaciones, te adelantan los días, por eso a veces ya debemos vacaciones del siguiente año. La otra opción que te ofrecen es que faltes sin goce de sueldo, pero esa a mí no me gusta, porque te la cuentan como falta y te rebajan el día. Es aquí cuando yo digo ¿y por qué me van a descontar el día o me van a hacer tomar días de vacaciones? ¡Yo no los pedí!”

La ley federal del trabajo de México establece que “la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y los requisitos establecidos en la ley”⁴⁴ y entre esos casos y requisitos establecidos por la ley no se incluye reparaciones, inventarios o las mejoras en el centro de trabajo.⁴⁵ Obligar al trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo sin pagarle su sueldo u obligarlo a utilizar sus días de vacaciones es ilegal.

Según los entrevistados, en el 2001 la agencia les hizo firmar ese convenio. La agencia le dijo entonces que, como consecuencia del atentado a las Torres Gemelas, los pedidos habían bajado y que para no recortar tantos empleos les pedían autorización para hacer el convenio. El convenio “DHP” establece que por cada turno vespertino o matutino que descansaran, tendrían que reponer las horas que ese turno con horas extras en el turno siguiente, o que por cada dos turnos matutinos o vespertinos que no laboraran tendrían que hacer un turno nocturno más 30 minutos.

Los trabajadores que a lo largo del año ha entrevistado Cereal no saben con exactitud qué dice el convenio “DHP”, pues nunca les dieron copia del mismo, pero por experiencia los trabajadores saben cómo funciona. Los trabajadores no entienden por qué sigue vigente este

⁴¹ Héctor Ochoa, Foxconn, comunicación electrónica dirigida a Cereal, 1 septiembre 2014

⁴² Las siglas significan “Descanso por Horas Programadas”.

⁴³ Se le llama libranza al periodo en el que la empresa hace reparaciones y suspende sus operaciones productivas. Esta suspensión es decisión únicamente de la empresa.

⁴⁴ Diario oficial de la Federación 2012, noviembre, 30. Ley federal del Trabajo, México, más reciente reforma art.106

⁴⁵ Diario oficial de la Federación 2012, noviembre, 30. Ley federal del Trabajo, México, más reciente reforma art. 52

acuerdo después de 13 años:

“Nos dijeron que era porque no había pedidos, y aceptamos, pues entendemos que eran tiempos difíciles, ¿pero a poco no ya la economía está mejor? Nunca nos dijeron cuánto tiempo sería vigente ese convenio y hasta la fecha nos recuerdan que lo firmamos, incluso a los trabajadores de nuevo ingreso se lo aplican”.

El caso de Ruth es particularmente difícil pues tiene un hijo con una discapacidad y requiere de cuidados especiales, así que en ocasiones, cuando la obligan reponer horas en el turno de la noche, no tiene con quién dejar a su hijo. Ruth nos relata:

“El problema es que nos quieren acomodar los descansos y las vacaciones como a ellos les conviene. Yo a veces les digo que vengo aunque no tengamos trabajo, que puedo barrer, trabajar en el jardín, pero no quieren, y a mí me cuesta mucho trabajo no estar cuando mi hijo me necesita. Tampoco se me hace justo que no sea parejo⁴⁶, a veces nosotras, como mamás, necesitamos días para ir al médico con los hijos o a atender cosas de la escuela y les pedimos días de nuestras vacaciones o que nos los adelanten, como ellos lo hacen, o planteamos la posibilidad de reponer horas en otro turno, y habitualmente no nos dejan. Únicamente es posible cuando ellos lo necesitan”.

A pesar de que la agencia asegura que los trabajadores *“tienen la libertad de inscribirse o no para participar en (algún) plan de la distribución de su jornada laboral sin menoscabo de sus derechos”*⁴⁷, los testimonios de los trabajadores contradicen esta versión.

El hecho de computarles el descanso obligado por la empresa como falta tiene dos consecuencias negativas para los trabajadores:

1. establece un registro de faltas que después podría ser usado para alegar que el trabajador es faltista.
2. afecta la cantidad a la que tiene derecho en el reparto anual de las utilidades de la empresa, según la ley federal del trabajo mexicana⁴⁸.

Aunado a esto, el problema se potencializa pues tiene impacto en la calidad de vida de las familias de los trabajadores.

Este sistema de gestión de personal tiene un espectro de amplio impacto en la vida de los trabajadores. El año pasado Miriam pidió un permiso para ausentarse por 7 días para asistir a la celebración más importante del culto al que pertenece y que es fundamental para la comunidad de la cual ella es parte. En principio podría utilizar los días de vacaciones que por ley le corresponden, pero como a lo largo del año la empresa le había obligado a tomar esos días porque suspendió actividades, Miriam ya no tenía días de vacaciones disponibles.

De sus jefes directos obtuvo permiso para faltar solo tres días, así que decidió acudir con el

⁴⁶ Interpretamos que “parejo” se entiende aquí como bilateral.

⁴⁷ Héctor Ochoa, Foxconn, comunicación electrónica dirigida a Cereal, 1septiembre 2014

⁴⁸ Uno de los criterios para el reparto anual de utilidades entre los trabajadores es el número total de días trabajados durante el año, Diario oficial de la Federación 2012, noviembre, 30. Ley federal del Trabajo, México, art. 123

gerente de recursos humanos a través de un representante de la agencia que la contrató para poder obtener el resto de los días. Obtuvo un permiso sin goce de sueldo que en su nómina aparecería como falta.

Cuando regresó a trabajar, sus jefes inmediatos comenzaron a hostigarla, pues, en palabras de ellos mismos la trabajadora *“había pasado por encima de su autoridad”*.

Cuando habló con José Carrión, gerente de Recursos Humanos de Foxconn, sobre lo que pasó, le dijo: *“¡ustedes muy a gusto, toman sus vacaciones todo el año, y después vienen a decir que ocupan [necesitan] 7 días y luego se van!”*. La trabajadora intentó redimensionar el caso, pero José remató: *“si ya no tiene vacaciones, ¡tómelos por el convenio DHP, y si no quiere reponer horas, no los tome!”*.

“Si no me obligaran a tomar mis días de vacaciones –dice Miriam-, yo podría escoger cuándo tomarlos y no estaría pasando por esto”.

En este caso se infringió lo estipulado en el artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁴⁹ y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁵⁰, pues Miriam no podía contar con los días libres requeridos para ejercitar su práctica religiosa, debido a que la empresa la obliga a tomar sus días de vacaciones, y no puede hacer libre ejercicio de ellos.

El 28 de octubre de 2014, Cereal se entrevistó con representantes de IBM y la agencia Spyga, aseguraron que el programa era enteramente voluntario y que las horas que tenían que *“reponer”* tienen una caducidad de tres meses y que además de las opciones que los trabajadores referían, existe la posibilidad de cubrir su jornada laboral en otra área durante el mismo horario. Después de esto Cereal entrevistó a un grupo nuevo de trabajadores. Este nuevo grupo de trabajadores confirmó que la opción de cubrir sus horas laborales en otra área (diferente a su posición y área regular) sí es, en teoría, una opción. En la práctica es la que menos se usa, pues, por ejemplo, si hay inventario o se hacen reparaciones generales no hay otras áreas donde emplear a toda la gente. Este grupo de trabajadores coincide en que *“si no quieres firmar el convenio, (nos) presionan (para que acepten), y si te niegas luego no te autorizan vacaciones cuando las pides o te acusan de no cooperar con la empresa”* y continúan diciendo *“es bien raro que caduquen las horas, pues cuando es cierre y se aumenta la producción y nos piden que vengamos a trabajar las horas que ‘debemos’”*.

La Guía de interpretación de los Principios rectores para empresas y derechos humanos de las Naciones Unidas⁵¹ señala que *“la responsabilidad de respetar los derechos humanos no se limita al cumplimiento de las disposiciones de las leyes nacionales. Esa responsabilidad subsiste más allá del cumplimiento de la ley y constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas en todas las situaciones”*. En este caso, la agencia que contrata al personal para la cadena de suministro de IBM ni siquiera cumple con estándares que la ley local establece.

49 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ratificado por México en 1981).
http://www.inali.gob.mx/pdf/Pacto_Derechos_Civiles_politicos.pdf

50 Declaración internacional de los derechos humanos art. 18 <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

51 The corporate responsibility to respect human rights (2012),
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf (consulted on 03 February 2015).

IBM nos envió lo siguiente respecto a este caso:

“Consideramos que se está utilizando el nombre de IBM fuera de contexto en 2 de los casos ya que la redacción no establece las relaciones laborales existentes entre las empresas involucradas. IBM Rechaza de manera contundente que se utilice el nombre de la empresa para generar atención mediática. Las empresas mencionadas en el reporte no solo dan servicio a IBM sino también a otras marcas, la cadena de suministro es responsabilidad de todos los involucrados: Los corporativos, proveedores, ONG's, etc. el comportamiento ético y responsable de todas las partes generará mejores condiciones de cooperación. La cadena de suministro es un activo estratégico que nos permite satisfacer las necesidades de nuestros clientes, IBM reconoce la importancia y responsabilidad de la misma que y enfocamos nuestros esfuerzos para promover un comportamiento sustentable como un objetivo compartido.”

Cereal reconoce que Foxconn y sus agencias de empleo no sólo trabajan para IBM y está tratando de involucrar a estas en el trabajo de respetar los derechos laborales, más allá del cumplimiento de la legislación local.

2.6 Libertad de Asociación

Durante 2014 una serie de notas periodísticas publicadas en la ciudad de Guadalajara desataron un escándalo en torno a una familia de líderes sindicales locales que ostentaban lujos y riquezas imposibles de explicar⁵². En esas notas se mencionaba que los hijos de esa familia de sindicalistas acostumbraban volar con frecuencia en un jet privado para ir a las vegas. También se mostraban autos de lujo, departamentos y casas de alto costo que eran propiedad de la familia. Hasta la ropa y el calzado que los miembros más jóvenes utilizaban eran de marcas y modelos altamente costosos. Todos esos bienes distaban mucho de corresponder con el ingreso que los miembros de la familia obtenían por su actividad sindical. A pesar del enojo que esas notas provocaron entre los ciudadanos y trabajadores de Guadalajara, prácticamente nadie se sintió sorprendido por la noticia.

En México existe una situación muy irregular respecto de los sindicatos. En el país operan miles de sindicatos que agrupan a millones de trabajadores, pero la enorme mayoría de esos trabajadores no conoce a sus propios líderes y desconfía de todo lo que tenga que ver con los sindicatos. Eso se debe a que la mayoría de los líderes sindicales de México no defienden a los trabajadores, sino a las empresas. Ese tipo de líderes sindicales proporcionan protección a las empresas en contra de trabajadores que intenten crear un sindicato auténtico y a cambio de esa protección las empresas pagan a los sindicatos una cantidad de dinero denominada “*cuota sindical*”. Aunque todo ese procedimiento se lleva a cabo de forma legal, se aleja mucho del espíritu de lo que debería ser un sindicato auténtico.

En Guadalajara esta situación adquiere rasgos muy singulares, pues prácticamente todos los trabajadores de la industria electrónica pertenecen a un sindicato, pero casi ninguno de ellos lo sabe. Según la página oficial de la Secretaría del Trabajo, a finales de enero 2015, en Jalisco había 1,841; estos sindicatos tenían firmados contratos colectivos con 19,431 empresas. A

⁵² Gil, Melina, 2014, Marzo, 19, “Ni una bicicleta”, Mural. February 13 y 14 y March 21, 2014.

finales de 2014, en Guadalajara existían 481 sindicatos. En ese mismo año, los sindicatos, estos sindicatos tenían firmados contratos colectivos con 35.674 compañías. A simple vista puede verse que existen muchos más contratos que sindicatos, lo que significa que algunos sindicatos firman contratos colectivos con cientos de empresas a la vez. Eso sólo puede entenderse si se considera que esos sindicatos no son reales y que sólo operan como oficinas de cobro para las empresas. El trabajo habitual de ese tipo de líderes sindicales es mantener a sus sindicatos artificialmente, pues no practican una vida sindical real, es decir, los trabajadores no participan de asambleas y mucho menos conocen las negociaciones que se realizan entre el sindicato y la empresa. Según los testimonios de los trabajadores entrevistados por el Cereal, cuando surgen intentos para que los trabajadores se organicen libremente, los sindicatos ilegítimos y las empresas evitan que puedan hacerlo amenazándolos con despedirlos.

2.7 Sanmina: una misma compañía con diferentes realidades

En la primera mitad del 2014, la economía brasileña tuvo su peor desempeño desde la crisis financiera de 2008-09. Expertos atribuyen esa tendencia a dos causas: La primera relacionada con la Copa Mundial de Fútbol 2014 y una gran cantidad de días festivos que ayudaron a disminuir el resultado en el primer semestre del 2014, pero los analistas indican que la mayor incertidumbre son las elecciones.

“La reputación de la gente que llegará al gobierno será directamente proporcional a la cantidad de optimismo que veremos”, dijo Marcelo Salomon, economista de Barclays.

Sin embargo, la tendencia en el sector de producción de bienes electrónicos es distinta. La producción de bienes electrónicos en Brasil aumentó durante los primeros siete meses del 2014 un 4.3% respecto al año anterior, según datos del IBGE publicados por la Asociación Brasileña de la Industria Eléctrica y Electrónica (Abinee). La producción de equipos de informática y comunicaciones creció un 47.6% y 11.5%, respectivamente. Esta estabilidad de la producción del sector de la electrónica se debió, principalmente, a la producción de teléfonos inteligentes y tabletas.⁵³

Muchas de las compañías que operan en Brasil también tienen operaciones en México. Es de notar que a pesar de que algunas de estas compañías tienen contratos colectivos de trabajo firmados con sindicatos brasileños representativos y legítimos, siguen siendo rentables. Uno de los prejuicios más arraigados en el sector de la industria electrónica en México sobre los sindicatos es que, de ser genuinos y activos, la industria sería inviable. Existe la creencia entre un amplio sector de ejecutivos y accionistas de la industria mexicana de que los sindicatos sólo son necesarios para solucionar problemas –o que sólo generan problemas. En conversaciones con Cereal, algunos gerentes han expresado que si se robustecieran los sistemas de escalamiento de quejas internos, ya no sería necesaria la mediación del sindicato. En la práctica, y en la mayoría de los casos, estos sistemas internos no son efectivos por una

⁵³ Teleco (2014, 21 November), “Cell phones: production, exportation and importation”, http://www.teleco.com.br/en/en_celprod.asp (05 January 2015)

razón básica: a nivel individual, los trabajadores no están en las mismas condiciones para negociar con la empresa, por lo que siempre hay disparidad. Por el contrario, en donde hay sindicatos legítimos las demandas de los trabajadores encuentran un interlocutor capaz de equilibrar las fuerzas.

Sanmina tienen plantas en la región de Campinas, en Brasil, y también en la zona metropolitana de Guadalajara. Aunque no producen exactamente lo mismo, las compañías se rigen por los mismos códigos de conducta y políticas empresariales en México y Brasil. La planta de Campinas tiene firmado un contrato colectivo con el sindicato metalúrgico de Campinas y región⁵⁴, y la de México aquí con el SETEAMI. El sindicato de Brasil tiene una estructura visible, democrática y representativa, y SETEAMI, de México, no.

La diferencia entre las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos y los brasileños son muy significativas, a pesar de que trabajan en la misma empresa y que en muchos casos algunos puestos directivos son comunes para ambas plantas.

En este cuadro podemos ver la diferencia entre algunas de las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos y los brasileños (operadores de producción en ambos casos):

Tabla 8

¿Por qué esta diferencia?

El sindicato de Campinas logró tener un dirigente sindical dentro de Sanmina a partir de 2008.

Fuente: trabajadores entrevistados por Cereal en el caso de México, por el Sindicato de Campinas en el caso de Brasil

Condiciones laborales	Sanmina Brasil	Sanmina México
Tipos de contratación	-Temporal de 1 a 6 meses, después de ese periodo la empresa contrata al trabajador o lo despide. -Indefinido	-El trabajador puede durar contratado temporalmente por más de 5 años -Indefinido
Vacaciones	30 días de vacaciones pagadas más 1/3 del salario	Temporales 6 días cada año sin pago. Indefinido 8 días el primer año y según su antigüedad lo que marque la ley. (después de 20 años de trabajo interrumpido el trabajador puede tomar 20 días de vacaciones)
Fondo de ahorro	Todos los trabajadores cuentan con la prestación	Solo los contratados directamente
Aumentos salariales anuales	Cada año se hace mediante la negociación del contrato colectivo	un porcentaje cercano a lo que se estima crezca la inflación del país. No se negocia mediante el sindicato, la empresa determina el porcentaje que aumentará el salario
Prestaciones	Vales de despensa 46.1 dólares sin descuento de sus salarios y con reajustes cada año. Convenio médico y odontológico: para todos los trabajadores, con descuento de 15 dólares a su salario Bono de asistencia infantil	Vales de despensa Convenio médico y odontológico privado N/A

⁵⁴ <http://www.metalcampinas.com.br/>

A partir de ese año las condiciones laborales han mejorado substancialmente.

En ese periodo de tiempo, los sueldos se han incrementado substancialmente y se han conseguido prestaciones laborales por encima de las que marca la ley. Todo esto se ha logrado sin que la empresa deje de ser rentable.

En México, por el contrario, el salario nominal en estas empresas ha decrecido en el mismo periodo de tiempo, además de que tenemos que considerar la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo.

Conseguir estas demandas por medio de un sistema de puertas abiertas es prácticamente impensable, por lo que un sistema de escalamiento de quejas interno o una política de puertas abiertas jamás será suficiente, por muy efectiva que sea.

Una de las principales raíces de la desigualdad y de la falta de calidad de vida de los trabajadores mexicanos de la industria electrónica -y en general de todos los trabajadores- es la carencia de sindicatos legítimos que los representen. A pesar de que formar sindicatos libremente es un derecho humano universalmente reconocido, la violación sistemática de este derecho es, en gran medida, propiciada por las empresas que firman contratos colectivos con sindicatos blancos, los cuales reprimen los intentos de formación de nuevos sindicatos.

2.8 Acoso sexual.

Desde que publicó su primer informe, en el año 2006, el Cereal advirtió a las empresas de la industria electrónica de México sobre la existencia de casos de acoso sexual al interior de las fábricas. La evidencia contenida en los testimonios actuales de los trabajadores sugiere que hasta la fecha la respuesta de las empresas no ha sido suficiente. Casi el 90% de los poco más de 3,000 trabajadores que el Cereal entrevistó durante 2013 y 2014 aseguró conocer uno o varios casos de acoso sexual ocurridos dentro de sus centros de trabajo.

Durante ese mismo periodo los trabajadores, especialmente las trabajadoras, aseguraron que el acoso sexual continúa siendo una práctica común dentro de la industria electrónica. Las entrevistas con los trabajadores revelan que la forma más común de acoso sexual es la que ejercen los superiores sobre las trabajadoras de menor rango. Los superiores, aprovechando su posición, condicionan el otorgamiento de permisos de ausencia, días de vacaciones o ascensos de puesto a cambio de que las trabajadoras les faciliten favores sexuales.

La amplia extensión de este problema puede explicarse tanto por motivos psicológicos como culturales. Los acosadores frecuentemente se sienten protegidos al ocupar un puesto de alta jerarquía y las víctimas pocas veces denuncian los hechos por temor a ser señaladas o simplemente a ser despedidas. Por desgracia, esos temores no son del todo infundados. La cultura machista que impera en México coloca con frecuencia a las víctimas de acoso sexual en el rango de “provocadoras” y, dado que el acoso casi siempre se dirige de un superior hacia una trabajadora, la posibilidad de que una esa trabajadora pueda ser despedida por denunciar los hechos es muy real. Ante esa circunstancia, la eficacia de las políticas de las empresas para prevenir y enfrentar los casos de acoso sexual son de suma importancia. Una trabajadora que ha sido víctima de acoso no se atreverá a denunciar a su acosador mientras no sienta la seguridad de que su queja será tomada en serio por la empresa. En consecuencia, es imperativo que las empresas generen esa confianza entre los trabajadores, resolviendo de

forma rápida y eficaz las quejas de acoso que les hagan llegar los trabajadores. En ese sentido, el Cereal advierte una vez más que los sistemas internos de escalamiento de quejas que utilizan muchas de las empresas de la industria electrónica de México no funcionan de forma adecuada y que eso revela la importancia de permitir la libre asociación de los trabajadores en organizaciones sindicales que los representen y los auxilien en este tipo de casos.

2.9 Acoso sexual en Microsoft y Benchmark

Diversos grupos de la sociedad civil que trabajan con mujeres en México han destacado los vínculos entre la desigualdad y las formas de violencia de género. En la sociedad mexicana se trata de prácticas que se utilizan para demostrar la virilidad y la potencia hacia las mujeres o hacia otros hombres.⁵⁵

El ámbito laboral es un campo propicio para este tipo de dinámicas. Uno de los factores que influyen con mayor fuerza es la falta de equidad en las relaciones laborales. Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del segundo trimestre de 2014, de los poco más de 52 millones de personas que conforman la población económicamente activa, 19.7 millones son mujeres y 32.3 millones son hombres⁵⁶. Si bien hay un avance en la participación de la mujer en el terreno laboral, éste no se ha traducido en mejores condiciones de igualdad, pues generalmente las mujeres se incorporan en puestos de trabajo con una jerarquía inferior a la de los hombres y perciben una menor remuneración, incluso en los mismos puestos de trabajo⁵⁷. La industria electrónica en México no escapa a esta tendencia general.

Jazmín y Milagros han trabajado en la industria electrónica. Jazmín, como operadora en la línea de producción en Benchmark, y Milagros como encargada del área de comunicación de la Ex planta de Nokia, ahora propiedad de Microsoft.

Jazmín ha trabajado en Benchmark por más de 10 años. Después de algunos años dentro de la planta, decidió pedir un ascenso. En esa primera ocasión se lo negaron, pues no tenía la preparatoria y el perfil del puesto lo requería. Después de eso decidió que quería obtener un puesto de superior y comenzó a estudiar la preparatoria y una carrera en ingeniería en la universidad. En 2014 decidió aplicar nuevamente para obtener la promoción. Un supervisor se enteró de sus planes, le ofreció ayudarlo a conseguir el ascenso a cambio de comenzar una relación sexual con él. El gerente de producción le dio a firmar el cambio de posición. El supervisor le decía a Jazmín que gracias a su intervención le habían dado el cambio e insistía en cobrarle el supuesto “favor” mediante relaciones sexuales. Jazmín decidió denunciar el acoso y la falta de reconocimiento de su posición (lo que implicaba un aumento de sueldo) mediante los canales internos que tiene Benchmark; finalmente el supervisor fue despedido.

⁵⁵ ONU Mujeres, INMujeres, LXI Legislatura, Cámara de Diputados, Comisión Especial (2012), “El origen de la violencia hacia las mujeres”, en Violencia feminicida en México. Características, tendencias y nuevas expresiones en las entidades federativas, 1985-2010, <http://vidasinviolencia.inmujeres.gob.mx/sites/default/files/F05-1feminicidio1985-2010nal.pdf>

⁵⁶ <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

⁵⁷ “Más allá del homicidio de la pareja ¿Feminicidio o violencia estructural contra las mujeres?”, en Violencia feminicida en México. Características, tendencias y nuevas expresiones en las entidades federativas, 1985-2010 (documento citado arriba), <http://vidasinviolencia.inmujeres.gob.mx/sites/default/files/F05-1feminicidio1985-2010nal.pdf>

Jazmín había quedado tranquila por la decisión que la empresa tomó en torno al caso de acoso sexual, lo relacionado con el aumento de sueldo ha quedado irresuelto hasta la fecha. Jazmín no sabía las consecuencias tendría en relación con su promoción.

De 2007 a 2010 desempeñó en funciones de supervisor. El puesto que enunciaba su nómina seguía siendo de operadora universal, y no le aumentaban el sueldo porque no tenía el nivel escolar requerido (ingeniería trunca). En 2011 estuvo como líder en SMT, pero tampoco había vacantes para ocupar formalmente ese puesto. De 2011 a 2013 estuvo en el área RMA (retornos del cliente, en el departamento de calidad) esperando una oportunidad; tampoco había vacantes. En 2014 decidió aplicar para un acenso y ella nos cuenta qué sucedió cuando la citaron para tratar el caso.

“En un principio aprobaron que yo ocupara la vacante. Sin embargo, después me citaron para decirme que no se me otorgaría el puesto de líder por medio de una promoción, aunque yo ya estaba desempeñando ese puesto; nunca quisieron oficializar mi promoción. Se realizó una junta donde estuvimos presentes el Gerente de Recursos Humanos, Víctor Martínez, el superintendente de relaciones con empleados, Felipe Valadez, el gerente de manufactura, Rafael Amezcua, el supervisor, José Gudiño, y yo. En esta junta se me informó que la razón por la que no se me otorgaba la vacante era porque el departamento de recursos humanos no podía permitir que me dieran ese puesto ni aumentarme el sueldo porque yo no tenía actitud de trabajo para dicho puesto. El Lic. Martínez sostenía que la percepción que RH tenga sobre una persona es razón suficiente para negarle a alguien una promoción.”

Jazmín replicó que no sabía por qué el licenciado Martínez decía tal cosa, y pidió que le mostraran la documentación que tenían para sustentar eso o si tenía algún testimonio de sus supervisores directos que avalara ese juicio sobre ella. Víctor Martínez, nos cuenta Jazmín, dijo que eran suficientes las pruebas que él tenía y que ya era una decisión tomada, y que era requisito indispensable para obtener el puesto caerle bien a todos y mientras esos no pasara no le darían el puesto.

“En la última reunión a la que fui citada me dijeron que no me darían el puesto. Víctor Martínez me recrimino que ya habían despedido sin sentido alguno a un supervisor por mi culpa⁵⁸ y me preguntó ‘si tú eres tan buena y la empresa es tan mala, ¿por qué no vas y buscas una oportunidad en otra empresa?’, y mencionó que al otro lado de Benchmark hay una empresa donde están contratando mucha gente en lugar de estar pasando por tantos problemas en esta⁵⁹.”

El 29 de octubre de 2014 Cereal sostuvo una reunión con representantes de Benchmark para dar seguimiento al caso. En esta reunión los representantes de Benchmark aseguraron que se había despedido a este supervisor “por un capricho de Jazmín” y que el supervisor “tenía una conducta intachable” y que, en contraste, Jazmín tenía una “conducta sexual inapropiada”.

Según la versión de Benchmark, tomaron, junto con el supervisor, la decisión de dimitir al

⁵⁸ Haciendo referencia a su denuncia por acoso sexual

⁵⁹ Archivo adjunto por la trabajadora con los correos enviados a Scott R. Peterson VP & General Counsel de Benchmark Electronics, 2 septiembre 2014

mismo, y se le dio una indemnización al 100% a pesar de que, por ser el acoso una causal de despido, no correspondía.

Después de esta reunión Cereal entrevistó a más trabajadoras de Benchmark; tres de ellas también habían sido acosadas sexualmente por este supervisor. Entre estos testimonios está el de Susana, quien nos relata:

“se acercaba a nosotras en la línea y era insistente con sus invitaciones a salir o en ocasiones abiertamente te decía que le gustabas y que te invitaba a ir a un motel al salir del trabajo”.

Sonia, otra trabajadora, comenta:

“yo, de plano, después de la primera proposición indecente, le dejé bien claro que solo podíamos ser compañeros de trabajo. Ya sabía, por los comentarios de mis compañeras, que después de que agarra una (mujer) luego la deja y anda con otra. No nos buscaba para nada serio. Todas sabíamos bien cómo era.”

Una de las características del acoso sexual es que *“es un fenómeno que afecta a un grupo definido por el sexo de las personas que lo componen: las mujeres, para tratarlas de una manera especial que tiene repercusiones deplorables y ataca su condición de trabajadoras. El acoso sexual impone restricciones a las mujeres que no se aplican a los hombres. Las priva de posibilidades que pueden beneficiar a los empleados masculinos sin condicionantes sexuales. En definitiva, crea dos normas para el empleo: una para las mujeres, que comprende exigencias sexuales, la otra para los hombres, sin estas exigencias”*⁶⁰.

El caso de Milagros tiene otros componentes. Ella era encargada del área de comunicación en Nokia ahora Microsoft y daba cuenta de sus actividades a David Torres, gerente de RH. Trabajaba en esa planta desde hace casi 6 años. En más de alguna ocasión los comentarios sobre su figura y su situación sentimental le incomodaron. Conforme pasaba el tiempo, las reuniones de *“trabajo”* para las que era convocada trataban más de su vida íntima que de asuntos relacionados con el trabajo.

En noviembre de 2013, Santa Marcial substituyó a Ana González en la gerencia de RH. En Diciembre de del mismo año, Santa mandó llamar a Milagros bajo el argumento de tratar temas varios. En ese momento, Milagros vio una buena oportunidad para plantear la situación de acoso que padecía, pues ya había hablado del tema con Ana González sin tener una respuesta favorable. Comenzaron a hablar sobre temas laborales, entre ellos la transición que tendría la empresa. . En esa reunión Santa comentó que en realidad el motivo de la reunión era hablar sobre *“otros temas más personales”*. Santa expresó que después de hablar con muchas personas, le preocupaba que ella hablara mal de David y le dijo *“él ha puesto toda su confianza en ti, el confía ciegamente en ti, te da un trato muy especial, yo creo que te favorece”*.

En ese momento Milagros le comentó que justamente eso era de lo que quería hablar, pues ese trato *“particular”* incluía miradas lascivas, contacto corporal extralimitado, comentarios

⁶⁰ Véase: Naciones Unidas (2006), Poner fin a la violencia contra la mujer: De las palabras a los hechos, Estudio del Secretario General de Naciones Unidas, http://www.un.org/womenwatch/daw/public/VAW_Study/VAW-Spanish.pdf (24 de noviembre de 2014).

sobre su cuerpo y su situación sentimental, etc. Expresó su descontento explícitamente y pidió la mediación del departamento de Recursos Humanos para frenar el problema. Santa le respondió que estaba confundida, que recapacitara y añadió *“no me gustaría que fueras malagradecida por todo lo que ha hecho por ti. Yo no estaba aquí antes pero sé todo lo que ha hecho por ti”*. Milagros trató de redimensionar el caso, pero Santa concluyó: *“no quiero oír esos rumores, no quiero que hables así de él. Quiero que mejores tu actitud y quiero que seas más buena con él”*. Ante la respuesta que dio Santa, Milagros se limitó a decir que ella había sido suficientemente profesional en sus actividades y en su trato con David, y que de esa manera seguiría conduciéndose. Añadió que si había soportado las insinuaciones de David era porque necesitaba el trabajo, pero que no toleraría más de lo que ya había pasado. En ese momento Santa dio por terminada la entrevista.

El 28 de febrero la situación llegó a su límite. David Torres la mandó llamar a su oficina, comenzó a decirle *“que necesitaba mucho apoyo por lo del día ⁶¹, que tenía mucho estrés. Que como Santa se iba a incapacitar y Martina⁶² no estaba, estaba disponible la vacante de recursos humanos.”* Después le dijo que él podía *“ayudarle con una mejora económica, que solo tenía que pedirselo”*. Milagros se negó, pues no era esa su área de conocimiento, además de que no le parecía ético tomar el puesto de Martina. Después de insistir varias veces, David le dijo que la única condición para que eso sucediera era que lo acompañara a la ciudad de México a una reunión con el gerente de Microsoft en México. Ella se negó, pues esa visita no estaba dentro de sus actividades. David le respondió que eso era una orden y que no podía negarse, y añadió *“esta es la oportunidad para conocernos mejor, pues te estimo mucho”*. Después de esto, le hizo comentarios de tipo sexual e insistió en que era una orden y que tendría que obedecer y que si no iba a hacer lo que él le estaba pidiendo, que no la quería ahí. Entre amenazas y gritos, salió de la oficina de David Torres y de la planta. Ese fue el último día en que se presentó a laborar. Después de esto, Milagros puso una demanda laboral por despido injustificado.

En mayo Milagros se contactó con el departamento legal del corporativo de Microsoft para ponerlos al tanto de lo sucedido. Un abogado y dos investigadores se pusieron en contacto con ella. Contó su historia y ellos se comprometieron a ayudarla. Después de dos meses, el representante del departamento legal se comunicó con ella y le dijo que la investigación únicamente había arrojado que David Torres había sido coqueto con ella y que sí lo habían visto como le veía *“los pechos y la cola”*, pero que eso no era acoso.

Milagros decidió interponer una denuncia por acoso sexual.

El 12 de junio, David Torres fue citado a comparecer por los delitos de acoso y hostigamiento sexual ante la Fiscalía Segunda Especializada, pero no se presentó a la primera audiencia. Otra de las personas citadas para declarar fue Martina, quien sabía del caso de acoso que vivía Milagros y fue despedida. Después de su declaración ministerial, Martina comenzó a recibir correos electrónicos para amenazarla de muerte a ella y a Milagros. Adicionalmente a este incidente, el correo dice tener pruebas de supuestos fraudes. Desde el interior de la planta se ha comenzado una campaña de desprestigio contra Martina, acusándola de fraudes,

⁶¹ así le llamaban internamente al día que oficialmente se haría entrega de la planta de Nokia a Microsoft

⁶² Martina trabajaba en el área de recursos humanos, ella tenía conocimiento del caso de acoso vivido por Milagros; fue despedida sin justificación. Actualmente Milagros tiene interpuesta una demanda por despido injustificado en la Junta local de Conciliación y Arbitraje

abuso de confianza y malos manejos con proveedores. Martina supo de esto por un proveedor, a quien intentaron sobornar para que ayudara a probar que Martina había cobrado comisiones por cobrar o recibir ciertos insumos.

Por la información que el correo contiene, se puede inferir que el remitente es alguien que tiene conocimiento del manejo de la planta y conoce a los proveedores de la misma, además de que tiene datos que los implicados solo proporcionaron a la empresa, y evidentemente tiene interés en que la demanda por acoso sea retirada.

Las consecuencias del acoso sexual en las mujeres que lo sufren son varias y distintas. Se pueden enumerar como las principales: el abandono voluntario del trabajo o despido, el sometimiento y el silencio para no perder el ingreso, sentido de culpa, pues muchas veces se les hace creer que tienen la culpa por “provocadoras”, además de nerviosismo, ansiedad, depresión y otro tipo de trastornos psicosomáticos que terminan por cobrar una cuota en su trabajo, su familia y su salud.⁶³ Si a esto le aünamos violencia física y psicológica, la situación se vuelve alarmante.

El acoso sexual en los lugares de trabajo es muy común,⁶⁴ y lamentablemente seguirá siéndolo mientras las empresas no se aseguren de que sus empleados están embebidos en una cultura de respeto y no violencia.

En un correo electrónico enviado a Cereal el 14 de octubre de 2014, Microsoft dijo que estaban “*en el proceso de investigación activo (las acusaciones) y tomaremos las medidas necesarias*”. Pero, hasta la fecha, Microsoft no ha informado a Cereal (o los trabajadores implicados) qué plan de remediación será implementado. Mientras tanto, David Torres todavía es gerente de la planta de Reynosa y hay un proceso judicial en curso contra él. El tribunal de primera instancia negó su solicitud de protección legal (amparo) que dejaría los cargos de acoso sexual sin efecto. Milagros no ha recibido ningún tipo de explicación que venga de Microsoft.

Antes de la publicación de este informe enviamos una copia del caso a Benchmark. No hizo ningún comentario a los hechos aquí relatados

2.10 La nueva ley federal del trabajo en México y los contratos temporales.

Con la entrada en vigor de la nueva ley federal del trabajo de México en diciembre de 2012, se impusieron una serie de candados para el uso de trabajadores temporales y para la utilización de la figura de la subcontratación por medio de agencias de empleo. Dichos candados se estipulan sobre todo en el artículo 15 de la nueva ley. A pesar de ello, las empresas de la industria electrónica siguen utilizando los contratos temporales y a las agencias de empleo en porcentajes preocupantemente altos, los cuales van del 30 al 60% del total de sus

⁶³ Instituto Aguascalentense de las Mujeres (2011), Investigación sobre ‘Las consecuencias del acoso laboral (mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina’ http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Aguascalientes/ags_meta8_2011.pdf (24 de noviembre de 2014).

⁶⁴ Instituto Nacional de las Mujeres, <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/convenciones/Nota.pdf> (24 de noviembre de 2014).

trabajadores. Especialmente, la nueva ley señala que no se puede subcontratar a un trabajador que será asignado a realizar labores que son sustantivas para la empresa. En ese sentido, los trabajadores que realizan actividades de manufactura y ensamblaje de equipos electrónicos no deberían ser temporales ni subcontratados, ya que esa es precisamente la actividad sustancial de la mayoría de las empresas de la industria electrónica. Sin embargo, aproximadamente la mitad de los trabajadores de ese sector en México son subcontratados y se les contrata por medio de contratos temporales de entre 1 y 12 meses. De acuerdo al análisis que Cereal hace de la ley laboral, esto coloca a la mayoría de las empresas manufactureras y a las agencias de empleo en una situación de ilegalidad. Debido a que se trata de una práctica ilegal, el Cereal hace un llamado a las empresas de la industria electrónica de México para que revisen sus políticas de contratación y las modifiquen de forma que sean acordes con las disposiciones de la nueva ley laboral.

2.11 Foxconn: Uso persistente de contratos seriados

Cuando se promovía la reforma laboral, una de las cosas que el Gobierno Federal y algunos miembros del Congreso prometían era que regularía al sector de la subcontratación. Esto no parece ser así.

En lo que respecta a la seriación de contratos, la ley no se ha modificado y dice que *“si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la metería del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”* (art. 39).

Juan lleva trabajando en Foxconn más de 2 años, contratado por la agencia Azanza y Asociados.

A diferencia de otras agencias que contratan personal para la cadena de suministro de IBM, Azanza sí entrega copia de los contratos, aunque estos son ilegales.

Juan firmará contratos mensuales⁶⁵ como empleado *“hasta que la agencia decida darle un contrato permanente en Azanza y Asociados S.C.”*⁶⁶, según lo declarado por un representante de la agencia. Esta situación es ilegal pues no cumple con los requerimientos legales para considerarse temporal; además, la ley prohíbe explícitamente esta serie de contratos.

En Sanmina sucede algo similar: aproximadamente 3 000 trabajadores están contratados por obra determinada y firman contratos cada año. Habitualmente la empresa accedía a reconocer el carácter directo de su contratación 3 años después de ser contratados. Esta situación ha cambiado, pues, hasta el momento, Sanmina ha decidido no reconocer la antigüedad de los trabajadores que están en el área de ensamble con el argumento de que está implementando las nuevas disposiciones de la reforma laboral. Pero esta interpretación no es compatible con las reformas: el término del contrato está en función de la naturaleza de la materia de trabajo; si la materia de trabajo subsiste, también el contrato (art. 39 de la Ley Federal del Trabajo),

⁶⁵ En México las agencias de empleo dan contratos permanentes a los trabajadores y pasan a ser parte del personal permanente de la agencia. Esta situación no mejora en mucho la estabilidad laboral del trabajador, pues, en teoría, puede ser destinado a realizar cualquier actividad que la agencia le solicite.

⁶⁶ Iciar Azanza, Azanza y asociados, comunicación electrónica dirigida a Cereal, 20 noviembre 2014

Aunado a esto, las personas subcontratadas no cumplen con las condiciones que establece la ley para que puedan estar contratados bajo esta modalidad, por ejemplo en el inciso b del artículo 15-A dice “*Los servicios deberán justificarse por su carácter especializado.*” Bajo esta condición, se asume que solamente se entiende la necesidad de subcontratar cuando en el centro de trabajo no se cuente con el personal con el conocimiento, capacidad, destreza o habilidades necesarias para el desarrollo de determinadas actividades. Por ejemplo: personas para mantenimiento de redes, personal de seguridad, de limpieza (cuando la empresa no realiza dichas actividades).

En el inciso c dice “*No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.*” Esta condición tampoco se cumple.

Cuando la reforma a la ley federal del trabajo estaba en proceso, Cereal y otros sectores de la sociedad advirtieron que este tipo de abusos podrían suceder⁶⁷, mientras que la Coparmex (Confederación Patronal de la República Mexicana) afirmaba que era necesaria para mejorar la competitividad y la inversión productiva, alegando que ya existe en otros países. Los cambios en el régimen de subcontratación eran tan anhelados por el sector empresarial, que el representante legal de la Coparmex admitió públicamente: “*Si nos conceden este punto, lo demás sale sobrando*”⁶⁸.

A pesar de esto, después de 2 años de aprobada, la ley no ha traído los beneficios esperados. Mauricio Kuri González, presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) en Querétaro afirmó que:

*“Nosotros teníamos una expectativa muy alta con la reforma laboral. Era una reforma que no se había tratado en los últimos 40 años y la buena noticia era que se trataba de una reforma donde se veía la voluntad de todos los partidos para hacer una ley más competitiva a nivel mundial, pero la mala noticia es que la expectativa que teníamos de 1 millón de empleos no se ha logrado y la creación de plazas de trabajo ha sido muy por debajo de la misma”*⁶⁹.

En opinión de sus creadores, la reforma laboral traería grandes beneficios a los trabajadores, más inversiones y mejores condiciones de trabajo, lamentablemente solo ha servido para precarizar más los pocos puestos laborales que ya existían y ha sido poco efectiva en erradicar viejas prácticas ilegales de subcontratación.

2.12 Microsoft: muchos cambios, poca información

Aunque la venta de Nokia se llevó a cabo hace meses (abril, 2014), en las nóminas de los trabajadores todavía aparece el nombre “*Nokia Servicios*”, en lugar de Microsoft. Parece que el cambio de patrones no se ha completado. Este cambio ha traído a los trabajadores una fuerte

67 Robles, Paloma (2012, Octubre 10), “¿Quién podrá defendernos?”, Reporte Índigo, <http://www.reporteindigo.com/reporte/guadalajara/quien-podra-defendernos>, consultado el 22 de octubre de 2014.

68 Alcalde Justiniani, Arturo (2011, Julio 30), “Tres graves riesgos de la reforma laboral”, La Jornada, <http://www.jornada.unam.mx/2011/07/30/opinion/021a2pol>, consultado el 22 de octubre de 2014.

69 Almanza, Lucero (2014, Agosto 10), “Reforma laboral, sin beneficios para los trabajadores: Coparmex”, El Economista, <http://eleconomista.com.mx/estados/2014/08/10/reforma-laboral-sin-beneficios-trabajadores-coparmex>, consultado el 22 de octubre de 2014.

cuota de incertidumbre y confusión.

Una de las principales quejas de los trabajadores es que no hay claridad sobre el nuevo rumbo que seguirá la empresa. Soraya, trabajadora de Microsoft, nos relata:

“Se nos hizo una junta para avisarnos del cambio unos días antes de que esto sucediera, pero no nos dieron muchos detalles sobre la compra, o las actividades futuras que se desarrollarían en la planta.”

Como ejemplo de esto, los trabajadores entrevistados refieren que en una junta de comunicación que se realizó a mediados de agosto, un trabajador cuestionó a quien lideraba la reunión diciendo: *“cuando ustedes traen un producto nuevo siempre traes gente de otro lado ¿cuándo nos vas a dar a oportunidad a nosotros?”*. El líder de la reunión respondió que las primeras vacantes serían para ellos, y así sucedió efectivamente, pero cuando vieron los perfiles que solicitaban para técnicos entendieron que casi nadie en la planta podría cubrir con el perfil. *“¿Cómo nos piden ese perfil y experiencia si los que hemos estado aquí por varios años no nos hemos podido desarrollar en otras áreas como programación, procesadores y microprocesadores etc.?”* Cuando los trabajadores comentaron eso con sus superiores, la respuesta que obtuvieron fue que no había problema, que ya había gente cubriendo esos puestos.

La incertidumbre crece también porque al principio se les dijo que harían una reparación a nivel ensamble, y ahora quieren que reparen a nivel de componentes y diagnóstico. Todo esto, aunado a la falta de trabajo, ha hecho crecer la zozobra entre los trabajadores y el miedo a ser despedidos por no cumplir el perfil necesario para las nuevas funciones de la planta.

Otra situación que molesta a los trabajadores es que no hay información suficiente para saber quién es su patrón: sus nóminas dice Nokia; sus gafetes, bata y lugar de trabajo dicen Microsoft. Esto no sólo ha generado confusión, también problemas prácticos. Por ejemplo, un trabajador intentó pedir un crédito Fonacot y no se lo dieron porque la razón social de la nómina no correspondía con la de su gafete. A otra trabajadora la pararon los halcones⁷⁰ de su colonia y le pidieron algo que comprobara que trabajaba cerca de ahí. Les mostró su nómina, pero adicionalmente le pidieron el gafete. El halcón sintió que lo querían engañar y para la trabajadora fue una situación incómoda y riesgosa, pues los halcones generalmente están armados y tienden a ser violentos.

En este año, debido a la baja en la producción, según les explicó el personal de Nokia, han tenido dos paros de producción en los que se les ha pagado solo el 30% de su salario base. Los bonos no se pagaron durante los paros. También se les informó que había una probabilidad de que los paros sean más constantes y que se les pagará solo el 30% de su salario durante esos paros, aunque esos nuevos paros aún no se han efectuado.

Respecto al sindicato, podemos ver que se sigue un patrón similar al que existe en otras empresas. Nokia tenía firmado un contrato colectivo con un sindicato que públicamente era visible, pero que no representa los intereses de sus agremiados. Ese mismo sindicato cambió

⁷⁰ Los halcones son personas, habitualmente hombres, que se dedican a vigilar las zonas que están bajo control de los cárteles de la droga. Vigilan el tránsito de personas y mercancías, y reportan incidentes a sus jefes.

de nombre para poder seguir ostentando el contrato colectivo con Microsoft. Los trabajadores se enteraron de ese cambio una vez que ya se había efectuado. Evidentemente esta mancuerna empresa-sindicato es muy conveniente para ambos, pero no para el trabajador.

Antes de la publicación de este informe cereal hizo llegar una copia del caso a Microsoft, pero no obtuvimos ninguna respuesta.

3 En relación con el décimo aniversario de la Electronic Industry Citizenship Coalition, CEREAL expresa lo siguiente:

La EICC ha dado prioridad a un crecimiento en la membresía (empezaron con 8 empresas y ahora son 100 o más) por encima del establecimiento de requisitos más estrictos para ser miembro. El principal instrumento para buscar el apego al Código de Conducta siguen siendo las auditorías, que en ocasiones muestran resultados extrañamente inconsistentes con los informes de las organizaciones civiles como Cereal y otras, por ejemplo miembros de la GoodElectronics. Por ejemplo: libertad de asociación y negociación colectiva aparecen hasta el final de la lista de áreas problemáticas según sus auditorías, aunque muchos sindicatos y organizaciones civiles (como Cereal) encuentran que estos derechos-llave están siendo sistemáticamente violentados a nivel global. En suma, como marca, EICC pierde fuerza y se diluye, especialmente de cara a las organizaciones de derechos humanos que miran con sospecha y decepción los avances todavía insuficientes de este cuerpo de industria.

Por la misma razón –preferir una membresía amplia, aunque con parámetros menos estrictos– el compromiso de las empresas es heterogéneo: algunas están más comprometidas con la sustitución progresiva de sustancias tóxicas, la reducción de las jornadas excesivas y la aceptación relativa de cierto grado de libertad de asociación, mientras que otras buscan sistemáticamente los menores costos laborales y ambientales, incluso a pesar de los perjuicios en la salud y el bienestar de los trabajadores, y también se niegan a aceptar el derecho de los trabajadores a asociarse libremente y a negociar colectivamente.

Hacemos un llamado a la industria electrónica global a asumir un compromiso a fondo y sin ambages con los derechos humanos laborales y la sustentabilidad ambiental. Este compromiso implica suscribir y poner en práctica los estándares laborales básicos de la OIT, así como estándares similares en materia ambiental y de uso responsable de sustancias.

4 Evaluación de Cereal sobre cumplimiento de estándares laborales:

Nombre de la compañía	Posición
Sanmina	Mejorando
HP	Mejorando
Samsung	Apenas el mínimo
Foxconn	Apenas el mínimo
IBM	Apenas el mínimo
Jabil	Apenas el mínimo
Flextronics	Insuficiente
Motorola	Insuficiente
Microsoft	Insuficiente
HTC	Muy pobre
Valutech	Muy pobre
Benchmark	Muy pobre

Muy pobre	0 a 25
Insuficiente	25 a 50
Apenas el mínimo	51 a 70
Mejorando	71 a 90
Excelente	91 a 100

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

Con el fin de ser más objetivo y transparente sobre su evaluación de las empresas en relación al cumplimiento de los derechos laborales, y teniendo en cuenta algunas de las sugerencias de las propias empresas, Cereal ha diseñado *este Índice para evaluar el cumplimiento de los derechos laborales, basado en estándares de derechos humanos*. El punto de partida es el principio que establece la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos y de aplicar la debida diligencia “para identificar, prevenir, mitigar y dar cuenta de cómo abordan su impacto en los derechos humanos” (Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos).

Este índice se compone de tres dimensiones:

- 1 Los derechos laborales dentro en las normas de derechos humanos, que incluyen los siguientes temas: la libertad de asociación y negociación colectiva, la seguridad del empleo, salario digno, condiciones de trabajo (horas de trabajo, vacaciones, ausencia de discriminación, acoso o trato humillante, salud y seguridad en el lugar de trabajo, atención y reparación en caso de riesgos relacionados con el trabajo y accidentes,

seguridad social, beneficios de vivienda), igualdad de género, permisos por maternidad y paternidad y otros derechos, inalienabilidad de los derechos, el acceso a mecanismos judiciales.

- 2 Estimación de la prevalencia: con base en la validez y fiabilidad de los testimonios de los trabajadores Cereal estima si un caso es una excepción, si pudiera ser el caso de un grupo de trabajadores o si se trata de un problema estructural o sistémico.
- 3 Remediación de casos relacionados con empresas y la violación de derechos humanos: mecanismo de reclamación, la responsabilidad con respecto a la cadena de suministro, el uso del sistema de escalada (acuerdo CEREAL-CANIETI).

Tabla 9

Indicador	Referencias en términos de derechos humanos laborales	Referencias Código de Conducta
Posibilidad de asociarse o afiliarse en coalición o sindicato de su propia preferencia sin intervención de autoridades o patrones	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (en adelante, Fundamentales OIT), Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) (art. 23)	A-7 (parcial)
Libertad para elegir representantes y para ser electo(a)	Fundamentales OIT, DUDH (art. 23)	No está explícito, sin embargo: "El Código anima a los Participantes a ir más allá del cumplimiento legal, inspirándose en estándares internacionalmente reconocidos, con el objetivo de avanzar en la responsabilidad social y medioambiental, y la ética empresarial" (Preámbulo del Código, versión 4.0, 2012) (en adelante, "Más allá del cumplimiento legal")
No hostigamiento por causa de liderazgo o actividad sindical	Fundamentales OIT, Convenios 87 y 98 OIT	"Más allá del cumplimiento legal"
Negociación colectiva, acuerdo bilateral	Fundamentales OIT, Convenio 98 OIT	"Más allá del cumplimiento legal"

Empleo subsiste mientras subsista la materia de trabajo	Ley Federal del Trabajo (art. 39).	"Es fundamental para la adopción del Código comprender que una empresa (...) debe funcionar cumpliendo estrictamente las leyes, reglas y normativas del país en que tiene su actividad" (en adelante, "Cumplimiento estricto de la ley nacional")
Aviso de despido, finiquito o liquidación conforme a ley, prohibición de lista negra.	Ley Federal del Trabajo (art. 47, 133), Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Tripartita) (art. 24 a 28)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Programa de apoyo para reinserción laboral	Tripartita (art. 24 a 28)	"Más allá del cumplimiento legal"
No abusar de la contratación temporal ni de la subcontratación	Ley Federal del Trabajo (art. 15 A-D, 39, 39 A-F)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Copia de contrato por escrito	Ley Federal del Trabajo (art. 24)	A-4 (parcial)
Salario mínimo (igual o mayor a la canasta básica por hogar)	Ley Federal del Trabajo (art. 90), DUDH (art. 23 y 25)	A-4 (parcial)
Salario igual por igual trabajo	Fundamentales OIT, DUDH (art. 23)	A-4, A-6 (parcial)
Reparto de utilidades conforme a la ley	Ley Federal del Trabajo (capítulo VIII)	A-4
Pago de horas extras	Ley Federal del Trabajo (art. 66-68)	A-4
Jornada máxima	Ley Federal del Trabajo (art. 66-68, capítulo II), DUDH (art. 24)	A-3
Vacaciones	Ley Federal del Trabajo (capítulo IV), DUDH (art. 24)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Trato respetuoso, sin hostigamiento sexual ni laboral	Fundamentales OIT	A-5, A-6
Ambiente laboral seguro y saludable	Ley Federal del Trabajo, Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales (art. 7 y 12)	B.
Atención e indemnización en caso de accidente de trabajo	Ley Federal del Trabajo, Pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales (art. 7 y 12)	B.
Seguridad social y fondo de vivienda	Ley Federal del Trabajo, DUDH (art. 22)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Mismas oportunidades para hombres y mujeres	Fundamentales OIT	A-6
Derechos para mujeres embarazadas	Ley Federal del Trabajo (art. 170)	A-6 (parcial)
Descanso para lactancia	Ley Federal del Trabajo (art. 170)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"

Permiso por paternidad	Ley Federal del Trabajo (art. 132)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Ausencia de renunciaciones anticipadas	Ley Federal del Trabajo (art. 5 y 33)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Irrenunciabilidad de derechos adquiridos	Ley Federal del Trabajo (art. 5 y 33)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Acceso a la justicia laboral	Ley Federal del Trabajo, DUDH (art. 8)	"Cumplimiento estricto de la ley nacional"
Acceso a mecanismos efectivos de remediación de impactos negativos a los derechos humanos	DUDH (art. 8), Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de ONU	"Más allá del cumplimiento legal"
Responsabilidad en relación con su cadena de suministro	Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de ONU	Preámbulo: "Los participantes deben observar el Código como una iniciativa global en la cadena de suministro".
Sistema de escalamiento de quejas Cereal-Canieti	Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos de ONU	Preámbulo: "La EICC aspira a obtener habitualmente aportaciones de sus socios [stakeholders] en el desarrollo continuado y la implementación de su Código de Conducta"

Colofón

El precio de la flexibilidad: Experiencias de trabajadores en la industria electrónica en México

Sexto informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica en México

Marzo 2014

Autor Centro de Reflexión y Acción Laboral
Publicado por GoodElectronics

Imagen de portada Tomada de artículo de Grecia Sahagún Núñez, publicado en La Jornada Jalisco el 27 de enero de 2015, “Jalisco cierra con exportaciones que ascienden a 39 mil mdd: Sedeco”,
<http://lajornadajalisco.com.mx/2015/01/jalisco-cierra-2014-con-exportaciones-que-ascienden-a-39-mil-mdd-sedeco/>



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



EU

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



Cereal

El Centro de reflexión y Acción Laboral es una obra apostólica de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús dedicada desde hace más de 40 años a la educación y organización de los sectores populares de México.

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

Agradecimientos

Agradecemos la importante colaboración de GoodElectronics y SOMO, y la valiosa ayuda y comentarios de Anne Lindsay de CAFOD, y extender nuestro agradecimiento al equipo de CAFOD.



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

