

LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

en la industria electrónica

JUAN CARLOS PÁEZ VIEYRA*

El informe Limpie su computadora (Clean up your computer), realizado por la agencia inglesa Catholic Agency for Overseas Development (CAFOD), muestra las condiciones de trabajo en empresas del sector electrónico de países como China y México, y señala

que gran parte de la fabricación de las computadoras personales se realiza en países en vías de desarrollo, por obreros que viven en situación de grave pobreza, que además laboran en condiciones precarias y de poca seguridad.¹

Este sector industrial está dominado por empresas estadounidenses y japonesas, entre las que destacan Dell, Hewlett Packard (HP) e IBM, quienes dominan casi 40% del mercado. Algunas de sus características son la alta competitividad, lo que

* Miembro del área de Derechos Humanos Laborales del Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal), Guadalajara.

1. Presentado el 26 de enero de 2004 en Guadalajara, Jalisco. Véase *Clean up your computer. Working conditions in the electronics sector. A CAFOD report*, en www.cafod.org.uk/policy_and_analysis/policy_papers/clean_up_your_computer_report

origina algunas de las violaciones laborales; la competencia es tan grande que en fecha reciente los precios se redujeron como resultado de una política empresarial de bajo costo, lo que a su vez llevó a la disminución en los salarios de los trabajadores, así como al empeoramiento de las prestaciones generales y condiciones de higiene y seguridad en las plantas industriales.²

La ausencia de sindicatos es otro aspecto que resalta la investigación de CAFOD, dado que las empresas consideran nocivos a aquellos que son eficaces, representativos y democráticos. Robert Noyce, cofundador de Intel, comentó que “No tener un sindicato es esencial para la supervivencia de nuestras empresas. Si tuviésemos los reglamentos que tienen las empresas con sindicatos, todos iríamos a la quiebra. Tenemos que mantener flexibilidad en la operación de nuestras empresas”.³

La práctica de la subcontratación de personal ha sido también fundamental para el creciente desarrollo del sector. Las empresas multinacionales ejercen grandes presiones sobre sus proveedores para que reduzcan los costos de fabricación al contratar gran parte del proceso de manufactura. De acuerdo con estimaciones de CAFOD, 73% de la producción total de 2004 será subcontratada.⁴

Lo anterior trae muchos beneficios para las empresas —en perjuicio de los obreros—, ya que la flexibilidad laboral (cuando no se está sujeto a la producción y a contratos de personal permanente) permite responder con rapidez a las caídas del mercado. Así, con gran facilidad se pueden abrir y cerrar cadenas de fabricación por medio de agencias subcontratadas.

La globalización de los procesos productivos, en donde el sector de productos electrónicos ha estado a la vanguardia, es el marco de referencia para entender la subcontratación. La tercera parte de las exportaciones de estas manufacturas provienen de países en vías de desarrollo, sobre todo de Asia y en menor grado de América Latina (constituyen el segmento más grande de la industria de exportación en México).⁵

La mayoría de las empresas subcontratistas son desconocidas para el consumidor final: Flextronics, Sanmina-sci y Solectron son algunos de estos emporios que, a pesar de ser casi invisibles, son grandes y poderosos, proveen de insumos a diversas multinacionales y tienen como objetivo asegurar la mano de obra y los suministros más baratos. China tiene el mayor número de plantas fabricantes contratistas, las que para reducir costos reclutan obreros a través de agencias de empleo.⁶

LA SITUACIÓN EN MÉXICO

En la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, se asientan varias de las fábricas que producen para las grandes empresas de computación, la mayoría contratistas como Sanmina-sci, Flextronics, Jabil y Solectron, que a su vez subcontratan su personal a agencias de empleo.

Al inicio del auge de la instalación de fábricas de computadoras en esta localidad, IBM tenía un mayor número de personal contratado, lo que ha cambiado a partir de 2003 cuando la empresa anunció que subcontrataría todas sus operaciones de manufactura con la empresa Sanmina-sci. En la actualidad, esta fábrica tiene alrededor de siete mil obreros, de los cuales sólo 500 son empleados directamente por ella y el resto por agencias. La situación de los trabajadores subcontratados dista mucho de ser respetuosa de los derechos humanos y está lejos de las condiciones y prestaciones que tienen los empleados directos de IBM; un ejemplo son las largas jornadas laborales, en parte porque las horas extras son obligatorias, con lo que se contrae el máximo de horas extras que establece la Ley Federal del Trabajo, siempre y cuando sean voluntarias.⁷ Otra grave falta es la inestabilidad y vulnerabilidad que enfrentan las obreras, lo cual se refleja en los criterios para contratar en su mayoría a mujeres jóvenes y madres solteras, cuya condición económica las orilla a aceptar reducciones en salarios y prestaciones.

2. CAFOD. *Op. cit.*, p.6.

3. *Ibidem.*, p.7.

4. *Idem.*

5. La industria electrónica es la principal generadora de exportaciones anuales en México, con 42,798 millones de dólares. Véase Secretaría de Economía. Programa para la competitividad de la industria electrónica y de alta tecnología, México, 2002, en www.economia.gob.mx/?P=1129

6. El Cereal ha observado que la utilización de agencias de empleo sirve para negar prestaciones a los trabajadores y para que las empresas no tengan responsabilidad en conflictos laborales posteriores.

7. El artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido. En su artículo 7, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) señala la limitación razonable de las horas de trabajo. Véase también el Convenio 30 de la OIT sobre la limitación de las horas de trabajo.

La libertad de asociación es otro de los derechos violados por las empresas electrónicas, en particular el de la libre sindicalización. Las asociaciones obreras simplemente no existen en este sector, en parte porque las agencias de empleo las bloquean, además de que algunas empresas están afiliadas a “sindicatos de protección” del Congreso del Trabajo.⁸ Las fábricas son implacables en sus esfuerzos por anticipar y prevenir la acción colectiva y no permiten que los obreros hablen entre ellos; los supervisores les amenazan con el cierre de la planta si no cumplen con los objetivos de producción, además de utilizar criterios de selección discriminatorios para eliminar posibles defensores o líderes (miembros de un partido político, con un familiar abogado o hayan participado en un sindicato).

Sin embargo, estos no son los únicos criterios discriminatorios que manejan las agencias. El Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal) ha recibido denuncias sobre rechazo de personas con orientaciones sexuales distintas o socialmente inadaptadas, con tatuajes, cabello largo o aretes, así como mujeres embarazadas.⁹ Una característica en el proceso de entrevistas de trabajo en el sector de los productos electrónicos es un “examen de salud” que incluye pruebas de orina y sangre para determinar si las mujeres están embarazadas, a todas luces una violación a los derechos humanos más elementales y a la privacidad.¹⁰

CAFOD también ha encontrado violaciones en los contratos de corto plazo (de entre 28 días y tres meses de duración), que a veces se extienden durante varios años. Esta infracción al derecho al empleo estable¹¹ hace que el obrero viva y trabaje en un ambiente de inseguridad y temor constante a perder el empleo, y se utiliza con frecuencia para no pagar prestaciones por maternidad a mujeres embarazadas, a las que no se les renueva contrato.¹²

Además se da otra violación a los derechos laborales al momento de un despido: la Constitución mexicana establece que todo trabajador tiene derecho a una indemnización,¹³ sin embargo las agencias y subcontratistas se niegan a otorgarla.¹⁴

CHINA: LA FACTORÍA MUNDIAL

Enormes fábricas chinas, muchas financiadas con capital de Taiwán, producen componentes y partes para la industria mundial de electrónicos.¹⁵ Su éxito se basa en una política de bajos salarios. En promedio, un obrero chino gana 60 centavos de dólar por hora, mientras que en México obtiene 1.18 dólares (el salario básico en estas fábricas es de 37 dólares al mes).¹⁶

Existe una masiva mano de obra proveniente del campo (mujeres jóvenes) a la que, según CAFOD, se les ofrecen condiciones de vida patéticas, con hacinamiento y falta de higiene.

Otro problema son las excesivas jornadas de trabajo, ya que la ley en China es flexible en cuanto a las horas extras. Como rutina, se trabajan jornadas mucho más largas que el máximo establecido por la ley y sin que los trabajadores reciban la remuneración estipulada: de tres a cinco horas extras por día, un promedio de 100 a 120 horas extras al mes (algunos trabajan toda la noche en temporada alta).¹⁷ Además, los obreros tienen que pagar cuotas altas a las agencias de empleo, y soportar que estas les retengan su salario durante semanas. Sin embargo, en ningún caso encuentran apoyo de sindicatos, dado que no están representados por aquellos que son libres y democráticos, pues en ese país sólo existe uno que es legal y es controlado por el estado: la Federación de Sindicatos de Toda la China, que suele proteger los intereses de las empresas.

8. Son conocidos así porque les contrata la empresa con un líder artificial que por lo general no es trabajador, con el fin de impedir que los que laboran ahí no puedan registrar otro sindicato y para frenar cualquier acción de defensa de los obreros.

9. Al Cereal le fue proporcionada la lista de razones que utilizan las agencias para negar el empleo a los obreros (en específico la de Personal Asociado Temporal, PAT).

10. Para el informe CAFOD se entrevistó a cuatro trabajadoras que habían denunciado su caso al Cereal, quienes fueron reclutadas para trabajar en IBM.

11. Ley Federal del Trabajo, artículo 35. Sobre duración de las relaciones de trabajo.

12. Se debe conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable, antes y después del parto (según el artículo 10.2 del PIDESC: licencia con remuneración o prestaciones adecuadas de seguridad social).

13. Todos los trabajadores despedidos injustificadamente tienen derecho a pedir una indemnización en términos de la ley (artículo 123, fracción XXII, de la Constitución mexicana).

14. En 2004 se han recibido 85 casos de personas despedidas de manera injustificada por agencias que trabajan para IBM, y se les ha asesorado en el monto de sus liquidaciones.

15. Investigación de campo realizada por Hong Kong Christian Industrial Committee, en www.cic.org.hk

16. CAFOD. *Op. cit.*, p. 32.

17. La ley laboral china establece que las horas de trabajo no deben exceder tres horas al día o 36 horas por mes.

Asimismo, el ambiente laboral es intimidatorio, con una constante presión psicológica sobre los obreros. “En una fábrica que produce monitores, si una obrera comete un error tiene que llevar un chaleco rojo”. Otro testimonio demuestra la imposibilidad para defender sus derechos humanos: “los obreros y las obreras que se reúnen ilegalmente y perturban la producción son despedidos”.¹⁸

La política de flexibilización soportada por el gobierno chino y operada por las empresas multinacionales hace que cada día más fábricas tiendan a asentarse en este país, presionando así para disminuir los costos de producción, mano de obra y prestaciones para los trabajadores de otros países en vías de desarrollo.

CONCLUSIONES

Las violaciones a los derechos humanos son graves en el sector electrónico, parte de ellas son responsabilidad de las empresas, pero también de los gobiernos que permiten esos parámetros de competencia laboral.

Por ello, CAFOD ha establecido comunicación con las tres principales empresas mencionadas en el reporte (así como con los gobiernos de los países), a quienes se les solicitó una agenda mínima de cambio. La agencia de cooperación inglesa investigó que las normas internacionales contempladas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fuesen cumplidas y referenciadas por las empresas, las que se responsabilizaron a promoverlas en sus cadenas de suministro, es decir, en las subcontratadoras; sin embargo, no lo hacen.

El estudio de CAFOD investiga la inclusión de estas normas en los códigos de conducta de las empresas, encontrando deficiencias,¹⁹ por ejemplo, en lo referente a la libertad de asociación que, salvo en el caso específico de HP, ha quedado fuera; lo mismo sucede con los horarios excesivos, el pago de un salario suficiente y el ofrecimiento de un empleo estable.

En lo que toca a los códigos de conducta, sólo HP se dirige de manera específica a sus proveedores, lo que dificulta la exigencia de un compromiso para mejorar las normas de trabajo en la cadena de suministro; HP también es la única de estas empresas

que hace referencia a las normas internacionales del trabajo de la OIT. Asimismo, existen serias fallas en la implementación de los programas de regulación de conducta en todas las empresas, ya que ninguna manifestó compromisos para trabajar de manera conjunta con ONG o sindicatos locales en la observancia de los derechos laborales y sus posibles mejorías.²⁰

Por ello, CAFOD promueve una agenda para el cambio en las condiciones del sector entre los diferentes actores involucrados, para lo que ha establecido demandas mínimas de cumplimiento. A las empresas:

- ▶ Adoptar códigos de conducta en las cadenas de suministro según las normas de la OIT.

- ▶ Asegurar los derechos de los obreros temporales y de medio tiempo de igual forma que a los obreros permanentes y formales.

- ▶ Colocar a los obreros en el centro de la acción, incluyendo a sindicatos, ONG y otros grupos de trabajadores en los esfuerzos para mejorar sus condiciones laborales.

Hacia los gobiernos anfitriones:

- ▶ Ratificar los convenios y normas relevantes de la OIT.

- ▶ Hacer valer el respeto a las leyes laborales nacionales y locales.

- ▶ Que cooperen unos con otros para eliminar las normas de trabajo de la arena de competencia para atraer inversión directa extranjera.

Con el compromiso de observación y cumplimiento a estas demandas mínimas se podrán ir mejorando las condiciones de los obreros del sector. Aún así, hará falta la voluntad política de los estados y las empresas multinacionales, quienes se han comprometido con CAFOD a dar un seguimiento permanente a la actuación de sus plantas a nivel mundial, y también exige a los grupos de derechos humanos tener la descripción clara de dichos cambios, o de lo contrario denunciarlo.

Por último, implica también continuar la educación de los trabajadores para que conozcan sus derechos, porque en la medida que lo hagan, las empresas los podrán trasgredir menos, lo que servirá para la construcción de una cultura de los derechos humanos. ■

18. CAFOD. *Op. cit.*, p.34.

19. El estudio particular de los códigos de conducta se basó en el Código Base de la Iniciativa para el Comercio Ético (ETI), organización tripartita de Inglaterra integrada por empresas, ONG y sindicatos, de la cual CAFOD es miembro.

20. CAFOD. *Op. cit.*, p.19.



HOW DOTH THE LITTLE CROCODILE. BRONCE (P/A) 70 x 83 x 16 cm, 1998.

Colección Mezzotinto, A.C.