

GUADALAJARA: LA EXPLOTACIÓN EN LA MAQUILA ELECTRÓNICA

Francisco Maldonado

En la Sexta Declaración de la Selva Lacandona, los compañeros zapatistas nos dicen que “el mercado, además de servir para comprar y vender, también sirve para esconder la explotación de los trabajadores. Por ejemplo... vemos un aparato para escuchar música... pero no vemos a la obrera de la maquiladora que batalló muchas horas para pegar los cables y las partes del aparato, y apenas le pagaron una miseria de dinero, y ella vive retirado del trabajo y gasta un buen en pasaje”. La industria maquiladora electrónica es uno de los ramos industriales donde se puede observar de forma más nítida la súper-explotación de la fuerza de trabajo, que caracteriza los nuevos esquemas productivos y de acumulación del capital en nuestro país. Desde la década de los noventa, la ciudad de Guadalajara se ha convertido en un polo para las empresas del ramo, las cuales han encontrado ahí la infraestructura de transporte y comunicación necesaria para la circulación de sus mercancías, así como una oferta de fuerza de trabajo adecuada a sus necesidades: mayoritariamente femenina y con escolaridad media o media superior.

Según estimaciones del Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal) —organización no gubernamental basada en Guadalajara que ha acompañado diversas resistencias de trabajadoras y trabajadores de la maquila electrónica en la ciudad, desde hace más de una década—, hay alrededor de cincuenta empresas del ramo operando en la zona metropolitana, así como unas sesenta ó setenta agencias sub-contratadoras que, en total, emplean entre 75 mil y 80 mil personas.

1. Outsourcing

Tal vez el aspecto más reconocido de las relaciones laborales que definen a la industria maquiladora electrónica es la utilización del outsourcing, la subcontratación: el trabajador firma contrato con una empresa de colocación que administra su relación laboral en su enteridad. Sin embargo, el trabajo se desarrolla en la planta de la empresa maquiladora, la cual, a su vez, es contratada por las grandes marcas internacionales para que se encargue de la producción de un componente específico. En la existencia misma de la empresa maquiladora, en tanto una parte ínfima de una cadena productiva regada por todo el planeta, se opera la deslocalización del capital. La agencia de colocación no hace más que llevarla hasta sus últimas consecuencias. Según cálculos del Cereal, basados en las entrevistas que realizan a los trabajadores que se acercan a ellos para asesoría jurídica, entre el 60 y el 70 por ciento de la mano de obra empleada en la maquila electrónica de la ciudad se encuentra subcontratada.

Las consecuencias de esta realidad son devastadoras. Luz, recientemente despedida, trabajó por seis años para Sanmina SCI, subcontratada por la agencia Servipres. Durante los primeros dos años, sus contratos fueron mensuales. No fue sino hasta el tercer año que logró que le ofrecieran contratos de un año de duración. Una historia similar cuenta Sandra, trabajadora de Flextronics: “la gente entra con contratos por agencia, de 28 días más o menos. A veces los dan de baja incluso antes de eso, a los quince días. Llegan a dar de baja a treinta, cincuenta o hasta a cien personas. Yo entré por medio de la agencia Damsa, duré año y medio por agencia. Apenas hace cuatro meses me acaban de dar la planta”. Gladys, de la misma empresa, remata: “a mí me contrataron para diagnosticar celulares, pero saturaron la línea de técnicos. Arbitrariamente, la agencia corrió a más del 70 por ciento de los técnicos, a los quince días. No los liquidaron, nada más les dieron su quincena”.

Gladys abunda en otro importante aspecto de la subcontratación: “se maneja un doble estándar. Ahora tengo planta pero, cuando ingresé, estaba subcontratada por Everson. El contrato duraba tres meses. Mi salario era igual que ahora, pero las prestaciones no eran las mismas. Utilidades, ni pensarlo. Si tienes planta, te dan treinta días de salario como aguinaldo, si eres de agencia te dan quince. Te dan de ocho a diez días de vacaciones si tienes planta, si eres de agencia sólo son seis días”. Dentro de la misma empresa, dos trabajadoras realizando funciones idénticas pero con distinto contrato, prestaciones, patrón y, en ocasiones, también salario. El beneficio de la planta está reservado para los menos, los más han de padecer la incertidumbre de la inestabilidad laboral, incapaces de planear, siquiera a mediano plazo, al no saber si en pocos meses se podrá seguir contando con la actual fuente de ingreso.

Vicente, actual trabajador de Sanmina SCI, aporta su testimonio: “cuando dicen que les baja el proyecto, hacen despedidero de gente. En vez de reubicarlos, los corren. Como mucha gente no sabe sus derechos laborales, se van con mil pesos en la bolsa o a veces 600 o 500, por un año trabajado. Damsa, una de las agencias que hay en la empresa, está dando contratos cada cinco meses. El mío es indefinido pero me hicieron firmar unas hojas en blanco. A mí me tiene sin cuidado, yo no voy a permitir que pisoteen mis derechos y me corran con 500 pesos”.



Gracias a la subcontratación, las empresas maquinadoras se desentienden de cualquier obligación que les marquen las leyes mexicanas en tanto patrones, incluyendo el anual reparto de utilidades, esa conquista laboral en la que se le arranca al capital un pedacito de su ganancia. Nada de las utilidades generadas por la industria ha de repartirse al trabajador, dado que la relación laboral la mantiene nominalmente con la agencia de colocación. Las cantidades pagadas en mayo de cada año, si acaso las hay, son irrisorias: setenta o noventa pesos.

En el mundo de la producción en tiempo real, donde la velocidad de la producción y circulación de las mercancías se determina por las fluctuaciones del mercado, tener la fuerza de trabajo sujeta a un contrato

de duración indefinida, cuya rescisión será sumamente cara debido al pago de la liquidación que marca la Ley Federal del Trabajo, resulta una franca amenaza a los intereses del capitalista. La subcontratación le permite adecuar de mejor manera la demanda del capital variable a las fluctuaciones de la producción a escala mundial. Vicente da en el clavo de la cuestión: “el otro día, me regresaron a mi casa porque no había trabajo en el proyecto. Me pudieron haber reubicado en otra área de ensamble, pero me dijeron que me regresara a mi casa. Esto no es justo, ellos tienen problemas porque saturan el mercado”. Deshacerse de la fuerza de trabajo que no se necesita en los momentos en que el mercado se satura o se contrae, permite al capital optimizar su tasa de plusvalía. ¿Y acaso no es la plusvalía el fin último y motor de la producción capitalista?

2. Salario y plusvalía

Los bajos salarios existentes en la maquiladora electrónica contrastan con el altísimo valor de lo que ahí se produce: componentes para teléfonos celulares, consolas de video-juegos, computadoras personales, servidores o partes automotrices. Susy trabaja para la

empresa Jabil, reemplazando componentes defectuosos en las tarjetas de circuitos de los muy populares y caros teléfonos celulares Blackberry. Al día, repara entre 85 y 115 tarjetas, sin embargo, su sueldo base es de sólo 113.50 pesos, apenas por encima de los dos salarios mínimos. De 2003 a 2007, ella trabajó para USI de México, instalando componentes en las tarjetas madre que luego serían parte de las computadoras ensambladas por IBM y, posteriormente, por Lenovo. También participó en la producción de duplicadores de puerto para IBM y controles de cristales eléctricos y limpiaparabrisas para automóviles Toyota. En este empleo, su salario era de 54 pesos diarios. Otro muy popular producto, la consola de video-juegos X-Box, se remanufactura en el área de Flextronics donde actualmente trabaja Sandra.

No se necesitan mayores datos sobre el valor de estos productos para imaginar la magnitud de la tasa de plusvalía con que operan estas industrias. Vicente también aporta algunas pistas respecto de su explotación: “nosotros armamos racks (las estructuras verticales en las que se instalan los servidores informáticos), sacamos alrededor de 70 por día. Cada una, más o menos, tiene un precio entre 2 mil y 2 mil 500 dólares... y eso nada más de la parte metal-mecánica. Luego se trasladan a Jabil y ahí les instalan el servidor y valen mucho más”. Ser parte de un área de producción que genera un valor diario de más de un millón y medio de pesos y percibir menos de tres salarios mínimos diarios, son palabras mayores.

Si bien los salarios pagados ya son suficientemente bajos, las empresas buscan toda oportunidad de acrecentar su plusvalía aún más, usualmente extendiendo las jornadas de trabajo o eliminando de facto los días de descanso. Si bien estas horas trabajadas también se pagan, no se hace en los términos que marca la ley. Al respecto, dice Lucy, quien trabaja en Sanmina SCI: “Los turnos son de ocho horas, pero te obligan a trabajar los



domingos para poder pagar días anticipados. Yo una vez no pude ir en domingo y me hicieron firmar un memorándum por indisciplina y, aparte, me suspendieron otro día de la misma semana. Me argumentaron que mi contrato dice que yo tengo disponibilidad de horario. Yo he cumplido con eso, porque me han movido mis turnos entre la mañana, la tarde y la noche. Los que sí se quedan en domingo tienen que meter papeletas para que les cuente el tiempo extra. Pero, a veces, no lo pagan esa semana, sino que te juntan los pagos hasta varias semanas después”. Vicente añade: “te cambian el horario como ellos quieren, ahorita nos están haciendo jornada de doce horas de lunes a jueves y nos presionan para hacer horas extras los viernes o sábados. Si faltas, te castigan o cambian de área. Son sesenta horas a la semana y nuestro turno es de noche, pero las agencias no te pagan las horas extras conforme a la ley. Según ellos, te pagan el equivalente: en vez de horas extras te pagan como un descanso trabajado. A veces, hasta resulta que hay error en la captura de tus horas y no te pagan nada. El pago del séptimo día es proporcional a los otros días que trabajas. Si faltas, te van descontando un tanto por ciento”.

El acrecentamiento de la plusvalía también se consigue con el incremento del tiempo de trabajo dentro de la jornada normal de ocho horas, a través de un muy estricto control de la puntualidad, los descansos, el tiempo en el comedor y hasta el uso del baño. Esto último es, indudablemente, el aspecto que mayor número de quejas ha levantado entre las trabajadoras y trabajadores de Flextronics, la empresa que más énfasis ha puesto en el tiempo para el uso del baño. Algun@s han vivido experiencias humillantes y degradantes por causa de dichas medidas. Lucy, anteriormente trabajadora de esta empresa, cuenta que presenció cómo una trabajadora se orinó en su área de trabajo por no poder contenerse más. Sandra opina que “son muy incómodas las salidas al baño. A veces, tu supervisor te dice que te esperes porque hay cinco delante de ti. Ellos dicen que, por ley, sólo puedes salir una vez al baño en todas las ocho horas. Antes se usaban pases para poder ir al baño, pero ahora el supervisor es quien decide”.

Luz fue despedida de Sanmina SCI hace apenas un par de semanas, con el argumento de la impuntualidad. Para lograr un ingreso suficiente, ella tiene

un segundo empleo por las mañanas, al otro extremo de la zona metropolitana. Tan estricto control del tiempo busca mantener al trabajador atado casi permanentemente a la línea de producción. Sin embargo, como señala Lucy: “la puntualidad la aplican como les conviene. Si llegas dos minutos tarde del comedor te ponen un memorándum, pero ellos te hacen llegar quince minutos antes de que comience tu turno y salir quince minutos después de que acabe”.

3. Desprecio, represión y resistencia

La vida cotidiana de la trabajadora o el trabajador de la maquiladora electrónica está marcada por el desprecio. Los criterios discriminatorios aplicados por las agencias de colocación al momento de la contratación, tales como realizar un supuesto examen médico para descartar a mujeres embarazadas y hombres con tatuajes, son sólo el comienzo. Ya en el interior de la empresa, la colocación de detectores de metal en los ingresos, la permanente vigilancia, la revisión del calzado antes de utilizar el baño, son algunos ejemplos más. Sin embargo, la práctica más vejatoria, que se extiende por todas las empresas de la ciudad y que rara vez es denunciada, es el acoso sexual. Generalmente llevado a cabo por parte de supervisores o gerentes hombres hacia sus subalternas, suele terminar en el despido de la trabajadora.

La pérdida del empleo resulta ser siempre la respuesta de las empresas hacia aquellas trabajadoras y trabajadores que se atreven a denunciar las arbitrariedades y a exigir los derechos que les conceden las leyes mexicanas. Tal es el caso de Susy quien, en 2005, junto con otras compañeras decidió exigir a USI de México el justo reparto de utilidades: “Si preguntabas, te reprendían porque andabas ‘alborotando el gallinero’, según el sindicato. Finalmente, me corrieron. La persona que me despidió dijo que era por recorte de personal, aunque en ese tiempo no estaban corriendo gente. Días antes, mi supervisor me había dicho que iban a despedirme por acudir al Cereál”.

La experiencia de Vicente es aún peor. Formó parte de un grupo de trabajadores de Flextronics que, en 2009, exigieron su pago de utilidades, participando en una rueda de prensa. En junio, él y otros dos compañeros —uno subcontratado por la agencia Damsa y el

otro por Dinamitec— deciden solicitar a la empresa una nivelación salarial para que se les pague la misma cantidad que a otros trabajadores con su mismo puesto. La empresa los despide sin liquidación y ellos deciden demandar, exigiendo su reinstalación. “La demanda ya tiene como seis meses y es fecha que no pueden notificar a la empresa, el actuario no halla el domicilio. Uno de los compañeros desistió ya, pero otros dos seguimos en lucha y seguimos firmes hasta lograr la reinstalación. Después de la demanda contra Flextronics, se tornó más complicado encontrar trabajo porque me boletinaron”. Casi al mismo tiempo que Vicente y sus dos compañeros habían sido despedidos, cinco trabajadoras de Flextronics también lo fueron, luego de haber juntado firmas entre sus compañeras para exigir a la empresa claridad en el reparto de utilidades.

La subcontratación, las diferencias salariales y de prestaciones entre trabajadores con un mismo puesto, la imposición de sindicatos fantasma, los castigos y despidos, todo abona a la desunión de los trabajadores y a volver prácticamente imposible su encuentro y organización. Sin embargo, las empresas de la ciudad no dudan en establecer alianzas y crear instancias de coordinación que les permitan crear ventajas ante empresas competidoras situadas en otras ciudades. Así, a finales de 1997, se constituye la Cadena Productiva de la Electrónica AC (Cadelec), con la visión de “consolidar la integración del sector electrónico e informático de Jalisco”. Según su propio sitio de Internet, la asociación se encuentra “respaldada por el Gobierno del Estado de Jalisco a través de la Secretaría de Promoción Económica”. Los más grandes nombres de la electrónica local son miembros, ya sea jugando el papel de OEM (original equipment manufacturer, la empresa de renombre que diseña sus productos pero contrata a otra para su manufactura) o ECM (electronic contract manufacturer, la empresa que realiza la manufactura): IBM, Intel, Lucent Technologies, Solectron, Hewlett Packard, Jabil Circuit, Sanmina SCI, Flextronics, Foxconn. Algunas de las agencias subcontratadoras, como Apro y Damsa, también aparecen en calidad de socios.

A pesar de tener todo en contra, la dignidad de las trabajadoras y los trabajadores de la maquila electrónica de la ciudad no ha sido derrotada: hace tres años, fue creada la Coalición Nacional de Trabajadores de

la Industria Electrónica. La semilla de la organización fue plantada por trabajadores de la empresa Hitachi. Esta última, en 2007, decidió mover su producción al sureste asiático, dejando en la calle a sus aproximadamente 4 mil 500 trabajador@s. Cuando algunos de éstos quieren negociar con la empresa la reapertura de su fuente de empleo, se dan cuenta que existe un sindicato blanco que ya los ha vendido. Deciden hacer a un lado al sindicato y así surge la Coalición de Hitachi.

Esta experiencia de organización los lleva a seguirse reuniendo, la mayoría de ellos ahora empleados en otras empresas electrónicas. Al promover la Coalición en sus nuevos sitios de trabajo, van sumando cada vez más compañeras y compañeros a la lucha, al punto que puede decirse que la organización tiene miembros y simpatizantes en la mayoría de las empresas del ramo en la ciudad. También se ha extendido hacia la frontera norte, donde el lema “por un empleo digno y estable” ha encontrado eco entre l@s trabajador@s de las muchas empresas del ramo ubicadas en Baja California, Chihuahua, Nuevo León y Tamaulipas. En lo local, la Coalición acompaña políticamente las luchas individuales de quienes deciden enfrentarse a sus patrones, emitiendo comunicados, convocando a ruedas de prensa y manifestándose a las puertas de las empresas mismas. Así sucedió en julio de 2009, cuando, durante media hora, la Coalición impidió el ingreso a Flextronics de los autobuses de transporte de personal, en solidaridad con los tres despedidos por exigir la nivelación salarial. Ese mismo año, la Coalición realizó otras manifestaciones frente a las sedes de la Secretaría del Trabajo, la Cámara Nacional de la Industria Electrónica, Telecomunicaciones e Informática (CANIETI) y frente a las oficinas de agencias subcontratadoras.

En todas sus acciones, los miembros de la Coalición han decidido cubrir su rostro usando máscaras blancas, con el obvio propósito de protegerse de las represalias de sus empleadores, pero no sólo. Al hacerlo, las han convertido en un símbolo de su justa lucha. La explotación en la industria maquiladora ha encontrado en el outsourcing su más efectiva máscara. Los trabajadores también han encontrado las suyas. Las máscaras del capital sirven para ocultar la explotación, las máscaras de las trabajadoras y trabajadores sirven para hacerla visible. ★