



V O C E S
O B R E R A S
W O R K E R S ' V O I C E S



**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG**





Este trabajo está bajo una licencia de Creative Commons Attribution-Noncommercial-NoDerivs 4.0 Unported License

SEGUNDA EDICIÓN 2019

CETIEN

Circuito Quito 142. Cluster 29,
Santa Fe, atrás del templo San Miguel Arcángel.
Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco. México.

ÚNETE A NOSOTR@S EN REDES SOCIALES



OFICINA:
(33) 1198 4866



WHATSAPP:
(33) 1193 2112
(33) 1397 6136



coalicionelectronica.mexico@gmail.com



www.cetienmexico.wordpress.com



@CetienMexico



cetien.mexico

Diseño y edición:



El Taller de Contenidos

8 de Julio 334, Colonia Centro. Guadalajara, Jalisco. México

eltaller.gdl@gmail.com

Impreso y hecho en México

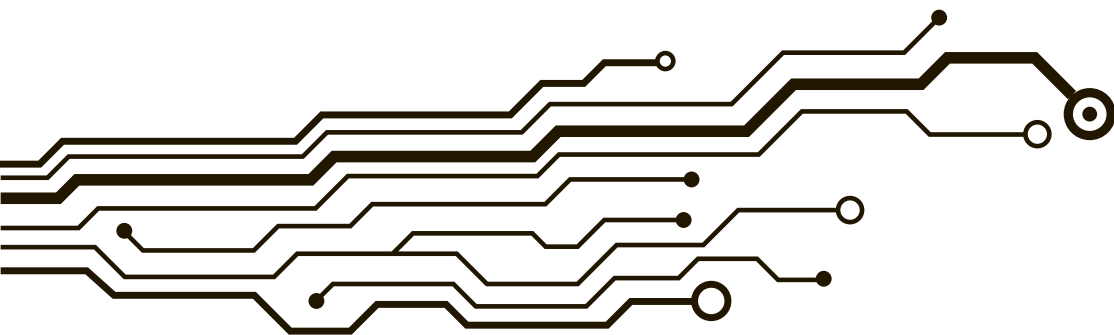
ÍNDICE/SUMMARY

	ESPAÑOL	ENGLISH
INTRODUCCIÓN/INTRODUCTION	5	56
¿Quiénes compran los productos que hacemos?/Who buys the products we make?	8	59
Principales empresas de servicio de manufactura		
/Main manufacturing service companies	17	66
Mayores empresas electrónicas con presencia en Jalisco y el resto de México		
/Largest electronic companies with presence in Jalisco and the rest of México	18	67
VOCES POR UN SALARIO DIGNO/VOICES FOR A LIVING WAGE	19	68
¡15 minutos de más en Sanmina!/15 more minutes in Sanmina!	20	69
El colmo del cinismo/The height of cynicism	21	70
Paro en HP/Strike at HP	22	71
Salarios dignos/Worthy wages	23	72
Y la nivelación nunca llegó/And the leveling never came	24	73
La empresa se queda con nuestro aumento/The company keeps our raise	24	73
Nos roban la prima dominical/They steal our Sunday bonus	24	73
Lucha por nuestras prestaciones de ley/Fighting to maintain our legal benefits	25	74
Trato indigno y humillante/Unworthy and humiliating treatment	26	75
VOCES POR SALUD Y SEGURIDAD/VOICES FOR HEALTH AND SAFETY	28	77
Inseguridad en el trabajo/Danger at work	29	78
Mi trabajo me enferma/My job sickens me	29	78
Salud física y mental en las electrónicas		
/Physical and mental health in the electronic industry	30	79
Atmósfera tóxica/Toxic atmosphere	32	80
VOCES CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN		
/VOICES AGAINST HARASSMENT AND DISCRIMINATION	33	82

	ESPAÑOL	ENGLISH
Hostigamiento laboral/Labor harassment	34	83
Merecemos respeto/We deserve respect	34	83
Insultos y prepotencia por necesidad/Insults and arrogance out for necessity	34	83
A los jefes sólo les importan las cifras/The bosses only care about the numbers	36	85
No se vale que nos corten nuestras alas/It's not fair that they cut our wings	36	85
Favoritismo/Favoritism	37	86
Ante las oportunidades somos invisibles/In the face of opportunities, we are invisible	37	86
Por rechazar insinuaciones, somos acosadas por supervisores /For rejecting insinuations, we are harassed by supervisors	38	87
 GRANDES VOCES /GREAT VOICES	 40	 89
Paseo por la maquila electrónica/A walk through the electronic assembly	41	90
Todos y todas somos trabajadores dignos de respeto /We are all workers worth of respect	45	94
Injusticias que cambian la vida/Injustices that changes lives	46	95
Nosotras debemos organizarnos en busca del cambio /We must organize ourselves in search of change.....	48	97
 VOCES POR UN SINDICATO REAL/VOICES FOR A REAL UNION	 51	 99
Beneficios para la clase trabajadora/Benefits for the working class	52	100
Sindicatos/Trade unions	52	100
Un sindicato que realmente nos defienda/A union that really stands for us	52	100
 VOCES DE LA MAQUILA ELECTRÓNICA/VOICES OF THE ELECTRONIC ASSEMBLY	 55	 103
Injusticias en la industria/Injustices in the industry	55	103
Condiciones laborales en la maquila/Labor conditions in the assembly	55	103
 GLOSARIO/GLOSSARY	 104	 106



INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Somos una Coalición de Ex Trabajadoras(es) y Trabajadoras(es) de la Industria Electrónica en México (Cetien), quienes nos organizamos para defender los derechos humanos laborales en esta industria tan grande y tan importante en el mundo.

Nuestro interés surge en 2007, cuando la empresa Hitachi cerró sus instalaciones en Jalisco para moverse a Laguna, Filipinas, buscando mano de obra más barata, dejando a más de 4,500 trabajadores mexicanos sin empleo y algunos sin la correspondiente indemnización de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo. Desde entonces, algunas(os) nos hemos unido para conocer nuestros derechos y defenderlos.

Surgimos de esta manera, de un problema laboral donde ni el Estado ni los sindicatos hacen su trabajo para defender a las y los trabajadores del país ante la rapiña y el descaro de empresas trasnacionales. Nos damos cuenta que necesitamos organizarnos, pues no es la primera empresa ni la última en tratar de dañar a las y los obreros a costa de ahorrar y mantener más ganancias.

En México, las grandes marcas y empresas trasnacionales de la industria electrónica buscan beneficios, facilidades y, sobre todo, que la mano de obra sea lo suficientemente barata para poder reducir los costos de manufactura de los productos más innovadores en el mercado global. En Guadalajara, la segunda ciudad más grande de México, se encuentran asentados varios parques industriales, por lo cual se ha hecho acreedora al título de “Silicon Valley mexicano”. Solamente en esta zona de México, la cual ocupa el quinto lugar nacional en empleo de la industria electrónica, laboran alrededor de 120,000 personas, las cuales en su gran mayoría ignoran sus

derechos humanos laborales, convirtiéndolas en blancos fáciles de injusticias.

El gobierno del estado de Jalisco (Oeste de México) ha respaldado bastante a este tipo de industria para que lleguen más empresas, apoyándoles con buenos beneficios fiscales. De entrada, parece que el gobierno se preocupa para que haya empleos, sin embargo, si nos adentramos en qué tipo de empleos se generan, nos damos cuenta sin investigar tanto que éstos son bastante precarios.

Los principales beneficios de esos empleos no llegan a la clase trabajadora, los más beneficiados del trabajo de la mano de obra mexicana y que reciben jugosas ganancias con poca inversión son los empresarios (capitalistas). Aunado a éstos, otro beneficiado es el gobierno, con sus convenios a puerta cerrada donde vende a la clase trabajadora o sus “ventajas competitivas”, como nos llaman. También, por supuesto, se benefician los sindicatos, que como vampiros sólo ganan millones de pesos sin mover ni un solo dedo para hacer el trabajo en defensa de los derechos laborales.

Lastimosamente, en este sector que genera tanta riqueza no hay representación sindical, las condiciones en general son precarias. Los horarios son tan flexibles que en algunas empresas a las trabajadoras(es) les cambian el día de descanso una semana antes y los turnos también se los cambian sin previo aviso, casi de inmediato, de un día para otro, haciendo el trabajo más complicado y penoso. Las empresas se meten a nuestras casas, nos quieren controlar también el poco tiempo que nos queda de descanso.

Las empresas con más crecimiento en Jalisco en estos últimos años son Flex, Jabil y Sanmina. Han incorporado nuevos clientes como Nike, Tesla, y así han aumentado sus plantas o líneas de producción. Más produc-

ción, más clientes, más plantas y con ello más injusticias laborales, más pobreza y más desigualdad.

Las violaciones a los derechos humanos, ya muy sistemáticas por estas empresas tanto en Jalisco como en Tamaulipas (Noreste) y Baja California (Noroeste), son:

- Empleo inestable (subcontratación por *outsourcing*)
- Bajos salarios
- Falta de libertad sindical (empresas con sindicatos de protección patronal)
- Despidos injustificados y sin la correspondiente liquidación
- Acoso sexual
- Hostigamiento laboral
- Discriminación
- Trato indigno
- Represión por la defensa de los derechos humanos laborales

Nuestro trabajo como Cetien está orientado a apoyar a las y los trabajadores que laboran en este ramo. Conocemos cómo es el trabajo, cómo se viven las injusticias laborales, las problemáticas de la vida, las necesidades primarias y los deseos también, deseos de una vida digna, de estabilidad laboral, de un salario justo, de un trato digno.

Por esas razones, en este libro mencionamos lo que sucede en nuestras vidas como trabajadoras(es), para que las y los compañeros puedan extender su voz más allá de los pasillos del baño o el comedor de la empresa. Este es un espacio donde su voz es escuchada por más compañeras y compañeros, por trabajadoras(es) de otros sectores, por los mismos empresarios que se hacen los ciegos ante las problemáticas que vive la clase trabajadora.

Otra de las razones que nos lleva a hacer

este trabajo es para escribir la historia desde nuestras voces. La historia oficial no menciona lo que realmente se vive, lo que realmente se padece al ser obrera(o) en estas fábricas. Queremos ser escuchadas(os), que sea nuestra voz la que narra lo que sucede y no que hablen por nosotras(os), como siempre lo han hecho. La “historia legítima”, es decir, la que cuentan ellos, los que tienen el poder, los que tienen los medios de comunicación, los que tienen el dinero, sólo cuentan lo que quieren, lo que les conviene y cínicamente nos dicen las mentiras que incluso quieren que también nosotras(os) les creamos.

Decidimos que nuestra voz es tan valiosa como la de ellos, que es justo que se nos escuche y que no sólo se cuente lo que ellos sugieren que está bien, lo que ellos mencionan en sus páginas o revistas sobre sí mismos y sobre nosotras(os). Sus notas periodísticas siempre mencionan lo buenos que son, lo que logran y sus apoyos a grupos vulnerables. Se levantan el cuello con distintivos de empresas socialmente responsables, de empresas inclusivas, de certificaciones distintas, etc. Ya nos cansamos de escuchar eso y ahora nosotras y nosotros los obreros les contamos nuestra realidad, las condiciones de trabajo en las que nos encontramos y un poco más, les compartimos un pedacito de nuestras vidas en familia, de nuestros sentimientos y sufrimientos, les contamos un poco más allá de ser sólo un obrero u obrera, un poco más porque somos personas.

En esta publicación encontrarás nuestras voces como trabajadoras y trabajadores en las distintas empresas de la industria electrónica en Jalisco. Ciertamente faltan miles de voces, pero este trabajo lo seguiremos haciendo como Cetien hasta llegar a aquellas voces que no están hablando aquí, en estos momentos. Sin embargo, les podemos decir que expresa-

mos lo que muchas de ellas han vivido, sentido y hasta padecido.

Expresamos nuestro agradecimiento a la Fundación Rosa Luxemburgo (Rosa Luxemburg), por apoyar esta iniciativa para el logro de la publicación de nuestras voces. Es de gran importancia para nosotras en la Cetien el apoyo de aliados para impulsar nuestro trabajo en materia de educación, de promoción y ahora de difusión con esta publicación, que es muy valiosa para hacer visibles las condiciones injustas que se viven siendo obreras(os) en la industria electrónica y evidenciar que el sindicalismo está muerto para la clase trabajadora.

Tenemos la obligación de buscar una vida digna, tenemos la obligación de luchar por nuestros derechos y ante esta situación lamentable con los sindicatos, también tenemos la obligación de hacer un sindicalismo real, un sindicalismo de mujeres y romper con esa tradición patriarcal de que este trabajo lo hacen los hombres, porque hasta hoy son corruptos y no les importan las trabajadoras ni la vida de las familias mexicanas. Cada vez más, estas mujeres se hacen cargo de las familias, se hacen cargo del trabajo y son quienes luchan por una vida más justa dentro de la Cetien y dentro de los pisos de producción de las empresas.

Por estas luchas individuales que en la Cetien se hacen colectivas, luchas de mujeres por la vida, por la justicia, porque creen que esta vida laboral con tantas injusticias y precariedad no es normal. Son mujeres que saben que es posible un mundo mejor y que hoy están dispuestas a luchar para que las cosas no continúen así y que además no sigan empeorando.

En la Cetien estas mujeres unen sus luchas para que sea un esfuerzo más grande que pueda impactar a otras mujeres y se unan a

la lucha, para que más mujeres tomen conciencia de que organizadas son más fuertes, para que las mujeres dejen de ser uno de los sectores más vulnerables por tanta violencia que padecen y para que más mujeres se empoderen y exijan justicia, no solo laboral sino también social.

¿QUIÉNES COMPRAN LOS PRODUCTOS QUE HACEMOS?

Ofrecemos una pequeña investigación de quiénes son las empresas para las cuales trabajamos. Son sólo algunas, faltan más, pero creemos que son las más nombradas y más grandes de la industria electrónica en Jalisco.

Sanmina-SCI Systems de México S.A. de C.V.

Sanmina-SCI Systems de México S.A. de C.V. proporciona servicios de fabricación de productos electrónicos. La compañía fue fundada en 1995 y tiene su sede en El Salto, Jalisco, México, desde hace más de 20 años. Sanmina-SCI opera como una subsidiaria de Sanmina Corporation.

En Jalisco están dos de las plantas más importantes a escala mundial de Sanmina, (la #16 y #29). En total hay 9 naves industriales en el corredor de El Salto, donde laboran alrededor de 14 mil trabajadoras(es). Hay otras plantas en la frontera Norte del país, una en Ciudad Juárez (Chihuahua), otra en Monterrey (Nuevo León) y en Reynosa (Tamaulipas), pero operan como áreas administrativas y almacén.

Los clientes más importantes de Sanmina son Tesla, Nokia, Alcatel, Harman Automotriz, Cooper e Iusa. Para ellos, en Jalisco se producen radiadores, sistemas de luces para autos, chasis para servidores, medidores de luz y control de elevadores, entre otros.

La contratación de sus empleadas(os) es por *outsourcing*, con salarios de 125 pesos diarios (entre 6 y 7 dólares). La subcontratación es uno de los problemas más graves al que se enfrentan sus trabajadoras(es), pues parece que son de segunda, ganan menos, les quitan o rebajan prestaciones como: salario, fondo de ahorro, aguinaldo, vacaciones y utilidades, por mencionar algunas. Además se enfrentan a la angustia de esperar siempre a que les renueven el contrato, porque para que sean contratados directamente por la empresa pueden pasar hasta 6 años, o menos si tienen un golpe de suerte.

El sindicato en Sanmina es de protección patronal, se llama SETEAMI (de la Confederación de Trabajadores de México, CTM, ligada al poder político), no representa a las y los empleados, muchos de ellos ni saben que están sindicalizados y se enfrentan a situaciones de riesgo a su salud al manejar tóxicos como plomo, flux, alcohol isopropílico, citrus, conformal y rayos X, entre los más comunes.

Sanmina aporta a la contaminación del río Santiago en El Salto. Este corredor industrial está lleno de empresas que desechan sus residuos tóxicos en este río, afectando al medio ambiente y la salud de sus habitantes.

Flex, antes Flextronics

Es una empresa estadounidense dedicada a la fabricación y ensamble de productos electrónicos y de comunicación, ubicada desde hace 20 años en Tlajomulco de Zúñiga y Zapopan, Jalisco. Cuenta con otra planta en la frontera Norte del país, en Ciudad Juárez (Chihuahua), donde fabrican receptores de televisión LCD y es el tercer mayor productor a escala mundial de productos electrónicos.

La sede corporativa se encuentra en Singapur y la administrativa en San José, California. La compañía tiene operaciones de fa-

bricación en más de 40 países, con un total de casi 200,000 empleadas(os).

Con más de 20 plantas en sus dos campus en Jalisco, donde laboran casi 20 mil empleadas(os), tiene como clientes importantes a Nokia, Nike, Elster, Neexter, Dodge, Ford, BMW, Whirlpool, Chrysler, Jeep, GM y LG Electronics. Además, cuentan con nuevos clientes del ramo aeroespacial y médico

Lo que producen son: módem, servidores, dispositivos de seguridad para cajeros automáticos de HSBC, módem y servidores de fibra óptica, display para pantallas automotrices, lavadoras, microondas, lectores de tarjetas magnéticas, pantallas LCD, contadores de luz electrónicos, dispositivos electrónicos para ropa y calzado Nike, entre otros.

Sus empleados en algunos proyectos son subcontratados. Nike, uno de los clientes más nuevos de Flex, exigió contratar a las trabajadoras(es) con permanencia (contratos de planta). El salario que entran ganando quienes son contratados va de 120 a 130 pesos por día (de 6 a 7 dólares). Los salarios en las empresas electrónicas están muy balanceados entre unas y otras. La subcontratación hace que el empleado tenga menor salario y prestaciones de seguridad social, lo que es visto como normal y aceptado por la necesidad de trabajo de las personas en Jalisco.

El sindicato SETEAMI (CTM) dentro de Flex no representa a las y los trabajadores, es de protección patronal. Sus empleadas(os) se enfrentan a situaciones de riesgo para su salud al manejar tóxicos como plomo, flux, alcohol isopropílico, conformal o rayos X.

Jabil Circuit de México

Jabil Guadalajara cuenta con un portafolio de clientes que incluye a algunas de las marcas más conocidas del mundo en sectores como la asistencia sanitaria, industria, movilidad,

telecomunicaciones y la infraestructura de redes. Operando las 24 horas del día, los siete días de la semana, Jabil Guadalajara ofrece aproximadamente 363,000 pies cuadrados de fabricación y soluciones de entrega a Estados Unidos, Europa y China.

Al asentarse en Jalisco, en el llamado “Silicon Valley de México”, Jabil cuenta con una ubicación estratégica para sus múltiples negocios. Y como en todas las ubicaciones de Jabil, en Guadalajara ha implementado los principios de fabricación Lean y las metodologías Six Sigma, disminuyendo los desperdicios y defectos a la vez que optimiza los costos de desembarque, según menciona en su página web. Pero también ha disminuido, con distintas estrategias, el salario integral de sus trabajadoras(es).

Jabil se instaló en Jalisco a finales de los años 90 y ha tenido un gran crecimiento, pues ahora cuenta con 7 naves, 4 de las cuales son de producción, una de empaque, otra de almacén y oficinas de capacitación y otra metalmecánica, donde elaboran productos de metales, tapas de computadoras y equipos de prueba para cubrir las necesidades de sus clientes en la etapa de Box Build. Cuenta con casi 7,000 trabajadoras(es) y sigue creciendo.

La empresa tiene otras plantas en la frontera Norte del país, en Reynosa (Tamaulipas), Chihuahua y Ciudad Juárez (Chihuahua) y próximamente abrirá una más en Querétaro.

La contratación es directa por la empresa, aunque algunos de sus empleadas(os) mencionan que son engañados, haciéndolos creer que los contratan directamente pero no es así, pues Jabil creó su propia agencia de *outsourcing* con el mismo nombre de la compañía. Los salarios van de 120 a 140 pesos diarios según la planta, pues las y los trabajadores que recién entran mencionan que a algunos les ofrecen menos de 116 pesos al

día (entre 6 y 7 dólares al día).

Los clientes más importantes de Jabil en Jalisco son: Schneider, Whirlpool, Landys, Itron, Ericsson, Tellabs, Fresennium, Cisco. Los productos son medidores electrónicos de luz con display, medidores de gas y agua, electrodomésticos (como hornos de microondas y lavadoras), controles, radios para comunicación celular, racks para manejo de datos, servidores, etc.

Sus empleadas(os) se enfrentan a situaciones de riesgo para su salud al manejar algunos tóxicos como plomo, flux, alcohol isopropílico, conformal o rayos X.

El sindicato que firma el contrato colectivo para todas y todos los trabajadores de la empresa es de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC, ligada al poder político), que tampoco protege a las y los obreros porque es un sindicato de protección patronal.

Benchmark

Benchmark es una empresa estadounidense asentada en México desde 1997, tiene una planta ubicada en El Salto, Jalisco. Se especializa en montaje y prueba de PCB, construcción de cajas, integración de sistemas y servicios de empaque para productos complejos electrónicos y electromecánicos. Los principales sectores del mercado que atiende incluyen controles médicos, industriales, pruebas e instrumentación, aeroespacial y defensa.

Tiene otra planta en Guaymas, Sonora (Norte), donde proporciona servicios mecanizados de precisión, unión de metales y complejos procesos de fabricación electromecánicos.

Tiene diferentes clientes, a quienes les trabaja ensamblados sin plomo y con plomo, recubrimiento conformacional y encapsulado. Los tóxicos que manejan dañan bastante la salud de sus trabajadoras(es).

La planta en Guadalajara tiene cerca de 2,000 trabajadoras(es) que de entrada son subcontratadas durante algunos meses hasta que les dan la planta, pero esto puede tardar desde 6 meses hasta 3 años. Los salarios de las contratadas van desde 125 a 140 pesos diarios (6 a 7 dólares).

Tiene clientes como MOG, General Electric y CPC. Ensambla equipos para rayos X, teléfonos, controladores de TV y video, ensamblajes aeroespaciales y médicos.

Como otras compañías ya mencionadas, Benchmark también trabaja con el sindicato afiliado a la CTM llamado SETEAMI, que protege al patrón mientras sus trabajadoras(es) ignoran de su existencia.

Continental Automotive Guadalajara

Empresa alemana líder mundial en el desarrollo e investigación de nuevas tecnologías para el área automotriz. Continental produce unidades de airbag, sistema de información, inmovilizadores, control de inyección de combustible, sensores, sistemas de información del conductor y unidades para sistemas antibloqueo de frenos. Opera en todo México.

En Jalisco, la contratación es por el sindicato SETEAMI (CTM) y ofrece un salario de entre 150 y 160 pesos diarios (entre 7 y 8 dólares). Cabe mencionar que los salarios son un poco más altos que en la mayoría de las empresas del mismo ramo.

Las y los trabajadores contratados por el sindicato son para áreas de producción, los puestos más especializados son técnicos e ingenierías. Los puestos más altos son contratados directamente por la empresa.

Es la única empresa que hace saber a sus trabajadoras(es) que cuentan con un sindicato. Sin embargo, éstos denuncian que no sirve para nada, pues sólo les apoyan cuando

muere un familiar con ayuda de defunción. Pero además de rebajar su cuota vía nomina, el sindicato le pide a la trabajadora(or) una cooperación extra y la ayuda llega muchos meses después con un engorroso trámite.

Los productos que elabora Continental en Jalisco son sensores, sistemas de seguridad automotriz, controladores de freno antibloqueo, controladores de bolsas de aire y controles para las llaves de diferentes marcas de automóviles como BMW, Volkswagen, Audi, GM, Chrysler, entre otros.

Poco a poco, como otras empresas del ramo, han ido disminuyendo las prestaciones laborales al reducir el pago de bonos que la empresa alemana les hacía llegar a las trabajadoras(es) y recientemente, con el cambio de contratos a sus empleados, les restan prestaciones al hacerlos firmar un nuevo contrato si quieren mantener su empleo.

IBM

IBM Guadalajara comenzó operaciones en 1975 con una planta de manufactura, siendo la primera empresa de tecnologías de la información que se asentó en la región. La historia de IBM Guadalajara comprende desde la fabricación de máquinas de escribir eléctricas y cintas de nylon y polietileno, pasando por el armado de Sistema/36 y AS7400, sub-ensambles para discos magnéticos y desarrollo de software, hasta la amplia gama de soluciones de almacenamiento, retail, software, kioscos y soluciones para gobierno, entre otras. IBM se convirtió en la pionera de lo que hoy es el clúster tecnológico de la región, el llamado "Silicon Valley mexicano".

A partir de los años 90, un flujo de inversiones tanto en el sector de manufactura como en el de software liderado por IBM, capitalizó el creciente talento de la región para avanzar en la consolidación del sector de

tecnologías de la información y las industrias relacionadas.

Debido a este crecimiento en la producción y el desarrollo de nuevas capacidades en la fuerza de trabajo, en el año 2000 la planta de manufactura de IBM se transformó en un Campus Tecnológico.

El Campus Tecnológico de IBM en Guadalajara está compuesto por una interesante mezcla de talento: jóvenes recién graduados de las universidades de la región y colaboradores senior con experiencia en cada una de las misiones tecnológicas y de servicios, principalmente orientadas a imperativos estratégicos de IBM: nube, analítica, movilidad y consultoría de servicios.

Las contrataciones de los recién egresados de universidades que tienen un convenio con la empresa son directamente con IBM, estos puestos son de ingenieros y cargos más elevados, en contraste con las operarias(os) de producción, quienes son contratados por una de las agencias de *outsourcing* más grandes del mundo, llamada Kelly. Esta agencia de subcontratación tiene mucha rotación de personal y lo que más ofrece a los y las trabajadoras es el contrato permanente por parte de la misma agencia.

Dicen las trabajadoras(es) que en puestos de producción jamás las contrata directamente IBM. También se menciona que en cada cierre de cuarto trimestre la empresa despidió a muchas empleadas(os) y al inicio del siguiente cuarto vuelve a subcontratar, con un salario de 125 pesos diarios (6 dólares) y sin estabilidad laboral por la dinámica que lleva Kelly en su recorte de personal continuo.

La producción está dividida en dos áreas, una donde producen los servidores y otra donde trabajan para el almacenamiento de datos con casetes magnéticos.

Hay cerca de 2,000 trabajadoras(es) sub-

contratadas en producción con las características que esto conlleva, como el bajo salario, la inestabilidad laboral, no hay crecimiento y reducidas prestaciones laborales como aguinaldo, vacaciones y utilidades. Estas condiciones precarias existen pese a que IBM tiene clientes de la talla de Apple.

Los productos que aquí se elaboran son enviados a diferentes partes del mundo, como a la Fuerza Aérea de India, a algunos bancos de África, a Medio Oriente, Rusia, etc.

Siendo una de las empresas que gana millones de divisas por sus negocios en México, mantiene a sus trabajadoras(es) con condiciones precarias y lejos de beneficiar a la región, como lo menciona el gobierno de Jalisco en la prensa, en realidad genera miseria y desigualdad a las obreras y obreros que laboran en la misma.

Foxconn

Fundado el 20 de febrero de 1974, Foxconn es líder mundial en servicios de fabricación y tecnología. “Nos guiamos por nuestra visión de proveer productos y soluciones tecnológicas que brindan conveniencia a la vida cotidiana”, menciona la empresa en su página web (http://www.foxconn.com/Files/index/Foxconn_SER_en_2017.pdf).

Se define como líder mundial en 3C (Informática, Comunicación y Electrónica de consumo) y en desarrollo y fabricación de tecnología. Ha extendido ofertas a la innovación de hardware, gestión de datos en la nube, servicios de software y plataforma de infraestructura, tales como servicios inalámbricos 4G LTE, red de servicios de transmisión y vehículos eléctricos inteligentes. Foxconn sigue invirtiendo en I+D y en la aplicación de la energía. “Nuestra experiencia en varias áreas estratégicas, como la nube, informática, dispositivos móviles, Internet de las cosas, big

data, inteligencia artificial (AI), redes, robótica y automatización”.

La empresa afirma que sus “empleados son nuestro activo más importante y siempre estamos tratando de proporcionar un ambiente de trabajo positivo para ellos. Tenemos programas de sostenibilidad en el lugar de trabajo para que nuestros empleados puedan cuidar su salud y trabajar de forma segura y amigable”.

Su número global de empleados es de 988,000 (al 31 de diciembre de 2017). La proporción de género se ha mantenido consistente durante los últimos tres años, con trabajadores masculinos que representan 65% de la fuerza laboral y mujeres empleadas que componen 35% en 2017. Foxconn cuenta actualmente con más de 200 filiales y sucursales en Asia, América y Europa.

En Jalisco cuenta con dos plantas, una en el corredor de El Salto y otra en el Parque Industrial Bosques II en Tlaquepaque. En el Norte del país, en Ciudad Juárez (Chihuahua) también tiene un par de plantas donde anteriormente fabricaba teléfonos móviles para Motorola. Actualmente fabrica decodificadores para televisores de Cisco Systems y en su planta de Tijuana (Baja California) fabrica pantallas LCD.

Entre los productos fabricados por Foxconn destacan el iPhone, iPad, Kindle, PlayStation 4, Xbox 360 y las cámaras GoPro.

Foxconn hace hincapié en la equidad, la honestidad y la integridad en todas sus actividades de negocio, también se adhiere al principio de equidad. Foxconn asume la responsabilidad de promover y atenerse a las redes sociales corporativas y directrices de responsabilidad y participa activamente en la alianza de actividades con socios y proveedores en la industria de las TIC.

El Código de Conducta de Foxconn abar-

ca 8 áreas principales, incluyendo un código de ética, derechos laborales, salud y seguridad, medio ambiente, sistema de gestión, contratación responsable en el uso de minerales de conflicto, anticorrupción y anti-esclavitud.

Son parte de EICC y mencionan que respetan los derechos laborales aquí mencionados:

- Empleo libremente elegido
- Prohibición del trabajo infantil y protección de los trabajadores jóvenes
- Protección de los derechos de maternidad y salud de las trabajadoras
- No discriminación
- Trato justo y humano
- Salarios y beneficios
- Horas laborales
- Libertad de asociación

Esto dicen en su página web, pero los trabajadores en Jalisco nos comentan en entrevistas sobre las condiciones laborales que viven y nos dicen que lo peor de esta empresa es el salario, le sigue la subcontratación por la agencia Manpower y con esto la evasión a sus responsabilidades con sus empleados al no ofrecer un empleo estable como lo menciona la ley mexicana, las prestaciones son mínimas, los horarios de descanso son rotativos e incluso nos mencionan que en ocasiones no les pagan el tiempo extra. El trabajo siempre les conlleva un estrés laboral, les hacen juntas fuera de su horario de trabajo y hay mucha rotación de personal y para agregar más a la lista, no tienen bonos ni incentivos.

Samsung

Samsung es un conglomerado de empresas multinacionales con sede en Seúl, Corea del Sur. Se trata del mayor grupo empresarial surcoreano, con numerosas filiales que abar-

can negocios como la electrónica de consumo, tecnología, finanzas, aseguradoras, construcción, biotecnología y sector servicios, entre otros.

El grupo fue fundado en 1938 por el empresario Lee Byung-chul como una compañía de importación y exportación de productos que después expandió su negocio a otros sectores. A partir de la década de 1990 se produjo su expansión internacional a través de su rama de electrónica, en particular en electrodomésticos, teléfonos móviles y semiconductores. Las empresas más importantes que controla son Samsung Electronics, la segunda mayor compañía electrónica por ingresos.

Samsung se ha consolidado como la empresa más importante de Corea del Sur en volumen de negocio, en parte gracias a su división electrónica. Samsung Electronics se convirtió en 2012 en el mayor fabricante mundial de telefonía móvil al superar a Nokia, que lideraba el mercado desde 1998. Además, la dirección anunció el aumento en 10 años de las inversiones en biofarmacia, biotecnología y relojes inteligentes, así como un nuevo cuartel general en Silicon Valley.

La empresa ha asumido dos crisis recientes en octubre de 2016. Por un lado, la guerra de pleitos entre Samsung Electronics y Apple por presunta violación de patentes en teléfonos inteligentes. Y por otro, se vieron obligados a retirar del mercado todos los terminales Samsung Galaxy Note 7 por un fallo de fabricación.

En México, está ubicada en Tijuana (Noroeste) con plantas de sus proveedores en el mismo parque industrial para agilizar la producción de las pantallas que maquilan miles de trabajadoras y trabajadores con salarios desiguales y algunos malos tratos por parte de sus supervisores, según los testimo-

nios de algunas obreras entrevistadas en el Norte del país. También abrieron otra planta en Querétaro (Centro).

Entre las violaciones a derechos laborales que más se cometen en las empresas de la industria electrónica en Jalisco destacan:

- Empleo inestable (subcontratación por outsourcing)
- Bajos salarios
- Falta de libertad sindical (empresas con sindicatos de protección patronal)
- Despidos injustificados y sin la correspondiente liquidación
- Acoso sexual
- Hostigamiento laboral
- Discriminación
- Trato indigno
- Represión por la defensa de derechos humanos laborales.

En nuestro país, el sindicalismo se destaca por ser corrupto, por no representar realmente a la clase trabajadora, por venderse con los empresarios y ganar a costa de las y los trabajadores. Las empresas electrónicas en Jalisco tienen contratos colectivos con estos sindicatos porque los protegen a ellos mismos, son sindicatos de protección patronal. Entre la CTM y CROC se reparten el pastel de la industria electrónica, dejando de lado a miles de trabajadoras y trabajadores con empleos cada vez más precarios.

SETEAMI (CTM)

En cuanto a sindicatos se refiere dentro de la industria electrónica, uno de los que tiene mayor poder es el Sindicato de Empleados y Trabajadores en la Estructura, Armadura Motriz e Industrial (Seteami), una organización que es calificada de “charra”

y que ha firmado contratos colectivos de trabajo con Sanmina, Continental, Flextronics y Benchmark, sin que muchos de los afiliados al sindicato sepan quién es su líder y tampoco se organizan reuniones con los trabajadores.

Ese sindicato tiene 58 contratos colectivos firmados con igual número de empresas, sin el consentimiento o el conocimiento de sus afiliados, y es comandado por Carlos Arias Hernández, nieto del histórico líder sindical Heliodoro Hernández Loza.

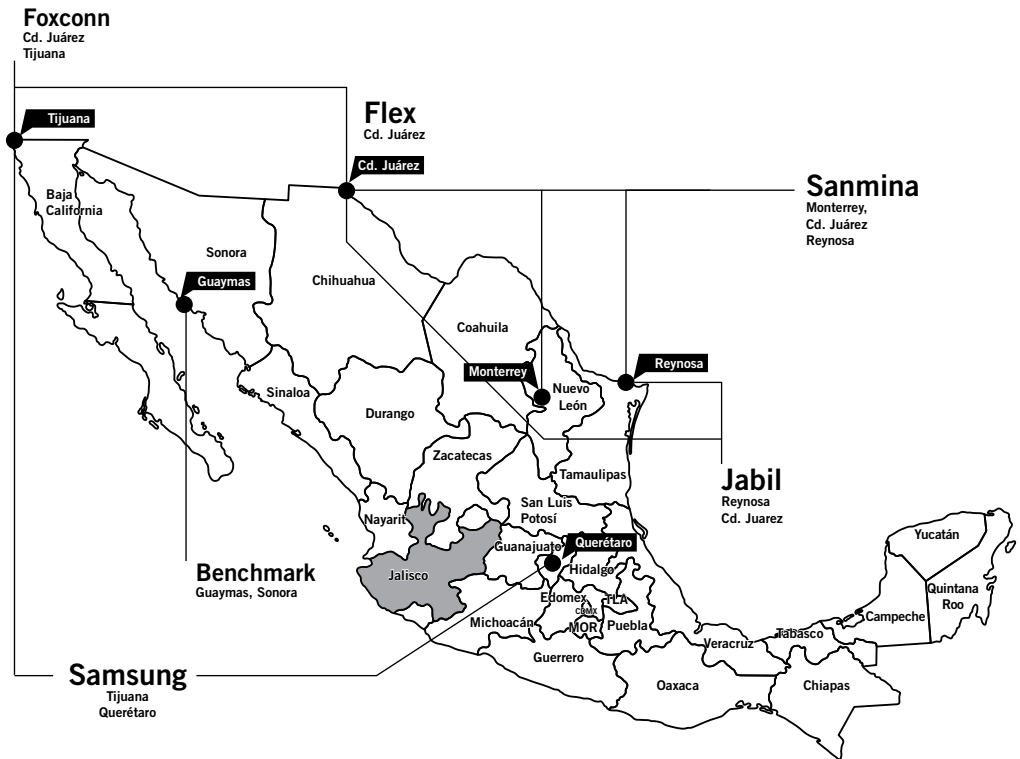


PRINCIPALES EMPRESAS DE SERVICIO DE MANUFACTURA



Fuente: ProMéxico con información de INEGI y páginas oficiales

MAYORES EMPRESAS ELECTRÓNICAS CON PRESENCIA EN JALISCO Y EL RESTO DE MÉXICO



Fuente: ProMéxico con información de INEGI y páginas oficiales



VOCES POR UN SALARIO DIGNO



¡15 MINUTOS DE MÁS EN SANMINA!

Desde hace años la empresa Sanmina, ubicada en El Salto, Jalisco, ha mantenido un horario de trabajo en sus diferentes plantas: primer turno de 6:30 horas (h) a 14:45 h, segundo turno de 14:45 h a 22:30 h y el tercer turno de 22:30 h a 6:30 h. Y un cuarto turno de 8:30 h a 17:45 h.

Según la Ley Federal del Trabajo (LFT), la duración máxima de la jornada de trabajo será: 8 horas la diurna, 7 horas la nocturna y 7 horas con 30 minutos la jornada mixta (artículo 61 LFT).

- Jornada Diurna.- Compreendida entre las 6:00 h y las 20 h.
- Jornada Nocturna.- Compreendida entre las 20 h y las 6 h.
- Jornada Mixta.- Comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y la nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de TRES HORAS Y MEDIA, pues si comprende TRES HORAS Y MEDIA O MÁS, se reputará jornada nocturna.

Esto no lo había estado cumpliendo la empresa Sanmina, pues las trabajadoras(es) estuvieron laborando 8 horas con 15 minutos en el primer turno, 7 horas con 45 minutos en el segundo, 8 horas en el tercero de lunes a sábado y los del cuarto turno trabajaban 9 horas con 15 minutos de lunes a viernes.

Todos estuvieron trabajando 15 minutos extra y sin pago durante años, a pesar de lo que dice la ley en su artículo 61. En 2017, durante nuestras reflexiones sobre las problemáticas laborales, compañeras de esta empresa quisieron que esta situación se expusiera y que Sanmina dejara de violar sus derechos. Por eso en nuestro boletín, llamado **Despertar Obrero**, nació esta nueva sección llamada Voces Obreras, donde se exponía en voz de las compañeras el

problema que todas y todos habían estado viviendo. Como resultado del trabajo realizado por ellas, hubo eco en las y los demás trabajadores de la empresa y comenzó el despertar de compañeras(os) y en la reflexión sobre este punto (problema) se cuestionaban: ¿Por qué la empresa no nos paga los 15 minutos que trabajamos extra? ¿Cuánto se ha ahorrado la empresa en pago si somos más de 8 mil empleados?

Éstas y otras interrogantes surgieron y la respuesta llegó al inicio de 2018 por parte de la empresa. A partir de enero, Sanmina cambió su horario de trabajo y ahora en el primer y segundo turno sólo trabajan las 8 horas que marca la ley. Los horarios quedaron así: el primer turno de 6:30 h a 14:30 h y el segundo turno de 15:00 h a 22:30 h. Esto es un avance para el respeto a nuestros derechos humanos laborales, ahora se está respetando lo que dice la ley según los horarios establecidos de trabajo. Pero aún falta por exigir, pues estos 15 minutos que la empresa no ha pagado, ¿dónde quedan? Claro está que en los bolsillos de los empresarios de Sanmina. Por eso ahora exigimos que se paguen de inmediato.

También han surgido algunas dudas con respecto a cómo exigir el pago de lo que corresponde por los 15 minutos laborados y que no les fueron pagados y más dudas por los contratos de las compañeras(os) firmados con el horario anterior. Hay mucha inquietud y enojo. No es para menos, pues la empresa no ha dicho nada para comunicar a sus empleados y despejar dudas al respecto, por eso les invitamos a exigir dentro de la empresa una reunión o junta general para que expliquen cómo resolverán el pago pendiente de los 15 minutos que fueron laborados por tantos años y que no les fueron pagados. Esto es un problema común y la respuesta debe ser para todas(os).

Se les invita a las y los trabajadores de Sanmina a revisar su copia del contrato de trabajo y

en específico su horario, también les invitamos a revisar lo que dice el artículo 61 de la LFT. Compáren y vean que aunque diga el horario antes señalado y ahora trabajan lo justo, no es un problema de las y los trabajadores, porque este contrato hecho por la empresa estuvo mal desde un inicio, pasando por encima de lo que dice la ley. Precisamente este contrato es la prueba verídica de que la empresa violó nuestros derechos humanos laborales.

Según la ley, la jornada laboral es de 8 horas, por lo que los 15 minutos excedentes aplican como TIEMPO EXTRA y se deberán exigir como tal (artículos del 66 al 68 en la *Ley Federal del Trabajo*). Por eso nos hemos dado a la tarea de realizar un pequeño ejercicio para calcular cuánto le corresponde a los empleados por los 15 minutos extra laborados y apoyar a las trabajadoras(es) a exigir lo que les corresponde.

Gracias a que un cliente de Sanmina (TESLA) leyó nuestro boletín del **Despertar Obrero@**, se enteró que la empresa ha estado violando durante años el derecho de los trabajadores y trabajadoras haciéndolos trabajar más del tiempo que marca la LFT.

Con la denuncia de esta problemática en **Despertar Obrero@**, que ha servido de eco para que esta situación se haga visible, hoy la empresa, a pesar de su enojo, ha ajustado el horario y actualmente las y los trabajadores laboran las horas que marca la ley en el primer y segundo turno.

Hubo muchas situaciones a partir de que la empresa se vio obligada a ajustar el horario, porque ya no podrá servirse de miles de trabajadoras(es) por 15 minutos diarios gratis. Hubo amenazas de despido a quien se le ocurriera demandar y aunque fueron pocas, sí hubo demandas y despidos. Sanmina también amenazaba con quitar el comedor y transporte, prestaciones que todo el tiempo han recibido

las y los trabajadores. Para no sentir tanta presión porque le demandaran colectivamente, la compañía ofreció dar contratos de planta y así estuvo por lo menos un año cuando sentía la soga al cuello, pues sabía de antemano la magnitud del problema si las y los trabajadores se unían y le demandaban el pago de los 15 minutos robados. Claramente y ante la ley, son culpables de ese robo de millones de pesos en salarios durante más de 20 años.

EL COLMO DEL CINISMO

La Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo II, artículos 58, 60, 61 y 63 dice:

- La jornada diurna es de 8 horas
- La mixta es de 7 horas con 30 minutos
- La nocturna es de 7 horas
- En mi empresa, en el primer y segundo turno trabajamos 15 minutos de más y no nos los pagan.

En Sanmina, en el primer turno de trabajo se obliga a regalarle a la empresa 15 minutos diarios, ya que por el horario establecido no trabajamos 8 horas, nos obligan a trabajar 8 horas con 15 minutos diarios, teniendo a los supervisores como guardias acosando al personal que se forma o checa antes de las 14:45 h. Acosan tomando fotografías y anotando los números de empleados para tratar de sancionar con memos de indisciplina o suspensión (mejor conocidos como castigos). Los superintendentes son los que dan esas órdenes.

Nuestros sueldos son muy bajos y de pilón los 15 minutos de tiempo extra no son reflejados en la nómina. Según el salario, nos roban aproximadamente 60 pesos por semana a cada empleado, porque aquí y en China eso es un ROBO. Si se toma en cuenta a las personas que llevan toda una vida laborando (10, 15 o 20 años) para esa empresa, sacando cuentas ve-

mos que es “un buen de dinero” si se reclamara, cosa que no creo que pase, porque la mayoría de los compañeros tienen miedo de alzar la voz y exigir ese pago, para no tener problemas.

Pero la empresa ha sido cuestionada por eso y su respuesta es que agarramos más tiempo de comedor y eso se compensa con los 15 minutos que trabajamos gratis. Pero lo que no dicen es que el comedor es un problema, la mayoría de las veces tardas mucho haciendo fila para pedir la comida o esperando un lugar para poder sentarte, ya que el espacio es muy pequeño y no hay suficientes mesas dentro del comedor o no hay vasos, cucharas, incluso comida. Hay veces que hasta para dejar los trastes sucios tienes que formarte y ni se diga si pides platillo especial, son 20 minutos más.

A la empresa le convienen estas situaciones, que nadie diga nada y así seguir quedándose con ese dinero, ya que somos bastantes: si fuéramos 10,000 trabajadores, de 60 pesos por persona a la semana que nos deben, haciendo cuentas podemos ver lo que se roban y es muchísimo dinero.

Así que necesitamos unirnos y reclamar nuestro dinero, ya que laboramos hora y media extra por semana, ojo: son 52 semanas al año por un aproximado de 60 pesos que nos deben por semana, da un total de 3,120 pesos al año por cada trabajador y si lo sumamos por todos los miles de trabajadores resulta que le regalamos casi 15 millones 600 mil pesos a la empresa, sin contar que no tenemos utilidades como se debe. Pongámonos las pilas y reclamemos lo nuestro. Pensemos tantito y hagamos conciencia si la empresa necesita más de ese dinero o nosotros.

PARO EN HP

Las y los trabajadores del almacén de HP en el Parque Industrial Bosques II en Tlaquepaque se

cansaron de pedirle a la empresa y a su agencia de subcontratación, Apro, aumento salarial y que dejaran de defraudarlas, ya que desde hace años incumplen con el pago de aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit). Ante la negativa de los empleadores, las empleadas(os) realizaron un paro de labores de tres horas que culminó con un incremento salarial.

El paro lo realizaron el 2 de noviembre de 2017, con la participación de las 25 trabajadoras(es) del turno matutino, apoyadas por el personal de la tarde. Fue consecuencia de “varias inconformidades, como el fraude que se realiza en HP a través de la agencia Apro”, explicó Chuy, quien participó en esa protesta.

También exigían aumento salarial. Las trabajadoras(es) sin fondo de ahorro ganaban 120 pesos diarios y las que cuentan con fondo de ahorro percibían 129 pesos. En octubre de 2017, la empresa contrató personal nuevo, pagándoles 140 pesos. Ahí se intensificó la rabia.

Chuy dijo que las trabajadoras(es) se empizaron a reunir, leyeron la Ley Federal del Trabajo y buscaron asesoría con abogados y con la Cetien, ya que de parte de la empresa “no había nadie que resolviera, la única que podía resolver era la gerente y no se ‘encontraba’ entre comillas, en Guadalajara”. Días antes de la protesta, “llegó la nueva coordinadora de la agencia a solicitar apoyo para cubrir el tercer turno. Grave error, ya la gente estaba caliente. Le negamos el apoyo. Le pregunté a los compañeros: ¿Quién les va a apoyar? Nadie ¿Quién está inconforme? Todos levantaron las manos”.

Las trabajadoras(es) se reunían para organizarse dentro del almacén, sin la presencia del coordinador de la agencia. Así llegó el 2 de noviembre, el día del paro. “Todos estábamos nerviosos, cuando nos reunimos como a las 7:30 de la mañana nos empezamos a poner de

acuerdo ¿Con quién contamos y con quién no? Acordamos que sería voluntario. Había unos compañeros que tienen años trabajando ahí y tienen miedo de perder su trabajo y ese fue el personal que trabajó, seis personas. Pero lo que me sorprendió fue el señor que tiene 14 años laborando, que es el que puede resultar más afectado, ya va a cumplir 60 años de edad y participó en el paro laboral”.

Esa mañana las trabajadoras(es) checaron su entrada y anunciaron: “no vamos a mover ni un dedo hasta que vengan y nos solucionen. Fueron tres horas de paro. En un momento me sacó del almacén el coordinador, me dijo ‘te esperan en el comedor’. Salí y le dije a los compañeros: ahorita regreso. En cuanto salgo meten a la gerente a escondidas, no sé cómo le hizo pero llegó en menos de tres horas de la Ciudad de México. En realidad se estuvo escondiendo. Me relatan los compañeros que ella les quiso hablar, pero le dijeron: no vamos a hablar, nos hace falta uno.

-Ella preguntó, ¿quién les hace falta?

Respondieron: Chuy.

-Ella dijo: ustedes ya no se preocupen por él, ya es baja, ya lo corri”.

Mientras la gerente presionaba y amenazaba a las trabajadoras(es), en el comedor la coordinadora invitaba a Chuy a negociar el monto de su liquidación. Pero “tuve que salir corriendo de la empresa por el hostigamiento de la coordinadora, ella me obstruyó el paso y al mismo tiempo me echó encima a los de seguridad”.

Dos horas más, hasta que los representantes de la empresa anunciaron que sí aumentarían el salario a 140 pesos diarios. Sin embargo, días después despidieron a dos compañeras más en represalia por la protesta.

A pesar de ello, el balance de Chuy es que valió la pena. “Queda como experiencia, porque, como dijo Zapata, prefiero morir de pie que vivir 100 años de rodillas. Se consiguieron

cosas gracias a mi despido y al de mis compañeras que los demás quedan disfrutando ¿Cuánto tiempo? No sabemos (...) Se le pegó a la empresa, claro, aunque recuperan lo perdido en otras tres horas [en ese almacén configuran impresoras que valen más de 40 mil pesos] sí se le afectó. Ellos trataron de disuadirnos diciéndonos: es que no van afectar a Apro sino a HP ¿Pues es lo que queremos! Para que HP se dé cuenta de lo que está haciendo la agencia”.

Al final se consiguió el aumento y la agencia volvió a cambiar de nombre como muchas otras veces, los robos de pagos al Infonavit siguen, las malas condiciones también, sólo con otro nombre y con mucho cinismo.

Sin duda es posible conseguir mejorar nuestras condiciones. Sin embargo, hay un miedo internalizado en las y los trabajadores, pues con un poco de aumento se paró esta indignación a pesar de que las otras situaciones de injusticias, como robo y abuso a las y los compañeros, siguen. Hay que seguir trabajando para empoderar a la clase trabajadora, sin duda.

SALARIOS DIGNOS

Yo trabajo en una empresa electrónica en donde el salario de un operador no es digno, porque no es un salario que alcance a cubrir las necesidades básicas de cada familia. No alcanza para comprar lo básico, sin hablar de los demás gastos que genera una familia para sobrevivir dignamente, como pagos de luz, agua, gas y mucho menos para salir a pasear.

¿Con ese salario de hambre medio subsistimos, vivimos carencias a diario! Deberíamos unirnos para pelear por un salario digno.

Un salario digno es un elemento fundamental en la responsabilidad social y económica de los negocios. Si una entidad de negocios no compensa a sus trabajadores con un salario

digno o se asegura de que los trabajadores de las compañías que constituyen su cadena de abastecimiento son también compensados con un salario digno, entonces sólo puede concluirse que estos empleados están siendo explotados al recibir salarios de hambre.

Y LA NIVELACIÓN NUNCA LLEGÓ

Soy Susi y trabajé para Flextronics como operadora de producción durante 8 meses. Tomaba cursos para obtener una nivelación salarial, pero nunca nos terminaban de dar la capacitación completa. Así que no me nivelaban.

Una persona encargada de Calidad, que se llamaba Mary, veía mi trabajo y habló con su gerente, quien me propuso para que me contrataran en su área, ya que faltaba personal y le gustaba mi forma de trabajar. Me consiguió una entrevista con el gerente, pero la verdad a mí no me gustaba el puesto de Calidad en piso, pues no respetan las decisiones de los auditores y los supervisores siempre querían hacer su voluntad.

LA EMPRESA SE QUEDA CON NUESTRO AUMENTO

Cada año la Comisión Nacional de Salarios Mínimos analiza el aumento que debemos recibir las y los trabajadores, dejándonos fuera para opinar si lo que ellos establecen en realidad nos alcanza. Estas cantidades aprobadas así desde hace años son mínimas y siguen siendo insuficientes, no nos alcanza para resolver las necesidades que tenemos en el hogar, para tener una vida digna. Iniciando el año aumenta la canasta básica, el pago de la vivienda, los impuestos, todo aumenta, el comedor en la empresa, la gasolina, que nos la cobran en impuestos de

los alimentos básicos. Todos los privilegiados quieren vivir a costa del trabajador(a). Y por si fuera poco, en la empresa donde trabajo no nos dan el aumento al inicio del año, como lo estipula la ley. Entre más pasan los años, nos van dando el aumento con más atraso.

Cuando entré a Sanmina, en 2010, el aumento llegó en abril, con dos meses de retroactivo y así cada año lo atrasan, porque después lo dieron en mayo, luego en junio y el año pasado lo dieron en agosto y el retroactivo fue el mismo, sólo dos meses. Esto nos afecta en los vales de despensa, el fondo de ahorro, aguinaldo y reparto de utilidades, por no cotizar con el aumento de salario, también impacta en nuestro ahorro para el retiro. El retroactivo que nos dan sólo es de dos meses y los 4 meses anteriores no los han pagado. La empresa se queda con nuestro aumento.

El gobierno y las empresas se aprovechan porque no tenemos educación en nuestros derechos, nos quieren hacer pensar que nos están haciendo un favor con darnos trabajo para poder subsistir, pero nosotras las trabajadoras y trabajadores somos más necesarios para que se pueda producir y mantener esas ganancias.

Es tiempo que despertemos, que empecemos a exigir lo que nos corresponde, este año no esperemos a que nos den el aumento hasta que se les dé la gana, exijamos nuestro aumento al salario ya.

NOS ROBAN LA PRIMA DOMINICAL

Trabajé en Sanmina hace algunos meses. Yo estaba en el tercer turno, mi jornada era de lunes a sábado en el horario de 22:30 h a 6:30 h, descansaba el domingo por la noche, iniciando mi semana todos los lunes en la noche. Mi problema fue que no me pagaban la prima domi-

nical, pues yo entraba el sábado a las 22:30 h y salía de mi turno el domingo a las 6:30 de la mañana. En Recursos Humanos no me resolvieron nada, decían que no me correspondía la prima y claro que nos correspondía a mí y a las trabajadoras(es) de este turno, pues trabajábamos 6 horas con 30 minutos del domingo.

La empresa siempre ha operado así, es como el caso de los 15 minutos (de tiempo extra) que Sanmina robó durante años a los trabajadores de otros turnos; aquí también, en el tercer turno nos roban. Las y los compañeros parece que no se habían percatado de eso y la empresa se hace de la vista gorda.

No es tan difícil usar la lógica para darse cuenta que si trabajas 6 horas con 30 minutos del domingo te corresponde prima dominical, pero según ellos no te la pagan porque cuentan tu jornada como sábado, justificándose que así lo han hecho durante años, al menos eso fue lo que a mí me dijeron. Escalé por la vía corporativa y no me resolvieron nada, la respuesta de la empresa fue la siguiente: 'ya lo checamos con los abogados de la empresa y lo que pides no te corresponde, ni siquiera puedes demandar porque no va a proceder'.

Esto lo hacen para que te desistas de hacer algo, pero conmigo no funcionó y decidí irme por la vía legal para solucionar la situación. Así que decidí demandar el pago de la prima dominical por todo el tiempo que laboré en el tercer turno. Ellos no quisieron negociar, en lugar de eso intentaron asustarme y me despidieron pidiéndome además que firmara mi renuncia, pero yo ya me había asesorado, afortunadamente, y la demanda se amplió por despido injustificado también.

Me di cuenta que para la empresa es mejor liquidar a un trabajador, aunque sea responsable en su labor, pero si es exigente de sus derechos lo despide, prefiere eso que pagar las primas dominicales.

Las leyes y las instituciones no están hechas en beneficio de los trabajadores, sino todo lo contrario y en las audiencias me daban largas. Aquí se nota que la Junta de Conciliación y Arbitraje está del lado del patrón, pues te hacen esperar y te alargan las citas de las audiencias para que uno se desespere y acepte cualquier cosa que te quieran dar. Pasaron los meses y me ofrecieron reinstalarme, pero alargaron la fecha y esto jamás pasó. Un día me llamaron para negociar y terminar con el asunto. Desde aquí invito a mis compañeros y compañeras del tercer turno a que exijan su prima dominical, la empresa sabe que les corresponde, si fuera legal lo que hacen no me hubieran corrido. Además ¿qué es lo peor que puede pasar? Que te hagan descansar el sábado por la noche.

LUCHA POR NUESTRAS PRESTACIONES DE LEY

Yo trabajo en Jabil desde hace varios años, estoy en el tercer turno. He pasado por muchas cosas, tanto buenas como malas, con respecto al trabajo y mis jefes, pero esta situación es una de las que más nos indignaron a mis compañeros y a mí.

El 25 de diciembre de 2017, la empresa nos obligó a trabajar como un día normal, con la consigna de que al trabajador que no se presentara a laborar se le descontaría ese día. También nos hizo trabajar el 1 de enero de 2018 con la misma amenaza. Esos dos días son festivos según la Ley Federal del Trabajo.

A quienes no estuvieron de acuerdo con trabajar esos días, la empresa los amonestó y a otros se los puso a cuenta de vacaciones, pero al reclamar su derecho, la respuesta de la empresa fue que para los que están en el tercer turno no aplicaban los días festivos y no se los darían (pagarían) más a partir de esa fecha en adelante.

Algunos compañeros decidieron parar las líneas de producción un par de días y los representantes de la empresa, muy molestos, les dijeron que aun así no les pagarían. Sin embargo, al ver que no se intimidaron, corrieron a varias trabajadoras(es) para que las demás retrocedieran en sus peticiones y escarmentaran.

Entonces fuimos a pedir asesoría a la Cetien y nos informaron que se puede hacer, según la ley, para poder exigirle a la empresa que deje de cometer abusos e infringir la ley que nos protege.

Después hicimos una nota para informar a más compañeros sobre lo injusto de esta medida hacia nosotras y nosotros los trabajadores, sólo les decíamos: ¿SABÍAS QUE LA LEY DICE QUE DÍAS FESTIVOS LABORADOS SE PAGAN TRIPLE? Y JABIL NO ESTÁ POR ENCIMA DE LA LEY.

Los compañeros parece que sí se inquietaron, pero también ese volante le llegó a Recursos Humanos y se preguntaban ¿Qué era eso? ¿Quién lo hacía. Al siguiente día, en las afueras de la empresa fueron a repartir el **Despertar Obrer@**, esto fue un buen apoyo para que las y los compañeros supieran dónde encontrar asesoría y para que la empresa también supiera que la Cetien está apoyando a las y los trabajadores, que no estamos solas(os).

Al siguiente día, en la empresa había mucha vigilancia y no dejaban salir a sus trabajadoras(es) para evitar que se les repartiera algún ejemplar del boletín, por lo que había ocurrido el día anterior.

A la semana siguiente de que sucedió todo esto, la empresa publicó un memorándum informativo en todas las pantallas de la planta, donde se informaba que había habido un error y que las cosas seguirían como antes, que se respetarían y pagarían los días festivos, también al tercer turno.

Cuando leímos en las pantallas ese aviso nos

pusimos felices de ver que la asesoría y la información de nuestros derechos resultó de gran beneficio para los casi 1,200 trabajadores que estaban siendo afectados en el turno nocturno, ya que los turnos mencionados lo conforman 20 líneas de producción y en cada línea hay más de 40 trabajadores.

Una batalla ganada, decíamos, y la verdad nos sentimos muy satisfechas gracias a la Cetien por haber apoyado en esta problemática. Fuimos pocos pero organizados se puede hacer la diferencia.

TRATO INDIGNO Y HUMILLANTE

Soy trabajadora de la industria electrónica, estuve trabajando en una empresa llamada Ikor México, donde se producen tarjetas para los tableros de los autos (Toyota, Nissan, Chevrolet) y tarjetas para aparatos médicos (para los aparatos de diálisis y electrocardiogramas).

Mi puesto estaba en producción, en el área de ICT y pruebas funcionales. Mi labor consistía en probar las tarjetas electrónicamente y verificar que no tuvieran alguna falla de funcionamiento, si las tarjetas fallaban las enviaba al área de reparación. Yo estaba en el turno de la noche, entraba a las 22:00 h y salía a las 6:00 h.

En esta empresa trabajé solo 3 meses aproximadamente, contratada por la agencia llamada Comercializadora Talento Humano. Mi salario era de 120 pesos al día, al principio me daban prestaciones como el servicio de comedor, el transporte y el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social). Tuve que renunciar debido a que la empresa decidió quitarnos el servicio de comedor y el transporte. Yo necesitaba mucho trabajar, ya que soy madre de tres hijos y soy el único sostén para ellos, sin

embargo, no podía seguir trabajando en una empresa donde no valoran el trabajo y esfuerzo que todos nosotros los trabajadores hacemos. Mi trabajo me gustaba mucho, lo que no me gustaba era el trato y las condiciones en que nos tenían en esa empresa.

Las condiciones en las que yo trabajaba eran muy precarias, ya que no nos daban equipo de protección personal, como lentes o cubre bocas, además de que la bata y las taloneras que me proporcionaron eran equipos muy usados y en malas condiciones.

El trabajo en el área de producción es de mucho estrés, ya que nos presionaban y no nos dejaban ir al baño cuando lo necesitábamos, trabajábamos todo el turno de pie, no había servicio de enfermería. Desde que la empresa nos contrató, la persona de Recursos Humanos nos informó que si necesitábamos alguna pastilla o algún medicamento nosotros debíamos comprarlo, ya que no se nos proporcionaría el servicio médico.

El personal a cargo de los obreros, a los que llaman líderes de línea, era muy prepotente con todos nosotros, nos humillaban cada vez que tenían oportunidad, nos decían que no servíamos para nada y que nuestro turno no producía suficiente ganancia para la empresa y que por ello no nos daban beneficios extras, aparte de nuestro sueldo. El personal de Recursos Humanos también era muy prepotente y nos decía que no teníamos derechos y no podíamos rezongarle, aunque no estuviéramos de acuerdo con sus malas prácticas hacia todos nosotros, de hecho, en el tiempo en que yo estuve laborando ahí corrieron a uno de mis compañeros nada más por decir que no estaba de acuerdo con que le pusieran a hacer otros trabajos que no estaban en las labores

estipuladas en su contrato de trabajo, él era un reparador que tenía 5 años trabajando ahí.

En esta empresa no se respetan los derechos que tenemos los trabajadores en ningún aspecto y además siempre estaban cuidando que no platicáramos entre nosotros, según ellos, para que no ‘complotáramos’ en su contra.

Esas condiciones de trabajo me hicieron renunciar, ya que considero que no era un ambiente laboral sano para mí y en realidad para ninguno de mis compañeros que aún trabajan ahí, porque no les basta con pagarnos una miseria de sueldo, nos tratan como si no valiéramos nada y pues no estoy de acuerdo con eso. Yo considero que somos los que hacemos que una empresa prospere y que si no fuera por nosotros, ellos no obtendrían todas las ganancias que reciben y por ello considero que, cuando menos, deberían tenernos un poco más de respeto, porque somos los que les damos de comer a todos ellos, los dueños de las empresas.

Yo llegué a la Cetien para conocer mis derechos como trabajadora y, sobre todo, porque no quiero volver a pasar por injusticias como las que pasé en esta empresa nada más por no saber a qué tengo derecho por ser obrera. Estoy capacitándome en el conocimiento de mis derechos, también para aportarle a mis compañeros de trabajo esos conocimientos, para que no les suceda lo mismo que a mí en esta empresa. Ahora entré a trabajar a otra empresa similar y aunque las condiciones son muy diferentes, no está por demás saber a qué atenerse uno, en caso de que aquí ocurra alguna violación a mis derechos o al de alguno de mis compañeros y también porque creo que estas empresas deben respetar todas las leyes de nuestro país.



**VOCES POR
SALUD Y
SEGURIDAD**



INSEGURIDAD EN EL TRABAJO

Yo trabajo en el ramo de la industria electrónica, donde día a día se viven situaciones de inseguridad que van desde el transporte hasta el área de trabajo. Por ejemplo, en los transportes estamos expuestos a algún choque debido a que los choferes trabajan largas jornadas casi sin descansar y realizando varios recorridos, lo que ocasiona que estén manejando con sueño y estén cabeceando cuando conducen. Incluso, si van con el tiempo muy justo, porque tienen que ir a hacer otro recorrido, van manejando muy rápido y rebasando a otros vehículos y frenando bruscamente, esto por mencionar algunos ejemplos.

En los lugares de trabajo es común encontrar situaciones riesgosas para los operadores, las cuales son por la mala planeación del *layout* de las áreas en espacios reducidos, como objetos sobre las mesas de trabajo que se pueden caer sobre los operadores al momento de estar laborando y también tornillos, cables o tubos en el piso o pared que sobresalen y corres el riesgo de tropezar o golpearte con ellos. Asimismo, es común encontrar contenedores con químicos sin identificar o sin señalamientos que indiquen si causan daño a la salud o reactividad e inflamabilidad o que en áreas donde se trabaja con químicos no se cuente con el equipo necesario de protección personal, tales como guantes, mascarillas o lentes adecuados para manejar el químico utilizado. Aunque el químico o solvente es muy fuerte sólo te proporcionan mascarillas de carbón, las cuales no son suficientes para protegerte de los vapores que hay en el ambiente y en estas áreas tampoco es muy común que se cuente con la extracción adecuada, pues apenas ponen un solo extractor, el cual es insuficiente para sacar todos los vapores que ahí se concentran y son nocivos para la salud.

Yo pienso que si contáramos con un sindicato que nos representara y defendiera nuestros derechos laborales las cosas serían diferentes, pues este sindicato estaría pendiente de que las áreas de trabajo fueran más seguras para los empleados. Creo que se necesitaría que a las empresas se les exigiera un control periódico de las instalaciones, auditorías regulares y un reporte del estado y uso del equipo de protección adecuado para cada área y químicos utilizados.

Lo mismo que exámenes médicos para el personal, el sindicato realizaría juntas con los trabajadores para escuchar las inquietudes e ideas de los mismos. Al menos esto es lo que pienso que pasaría si tuviéramos un sindicato que de verdad se interesara por los trabajadores de la industria electrónica.

MI TRABAJO ME ENFERMA

Hola. Me llamo Lili Pérez, empecé a trabajar en la industria electrónica hace 12 años como casi todos, por necesidad, en la empresa Sanmina. Pasé casi 2 años sin planta, subcontratada por la agencia Cosea.

Desde el principio me di cuenta que es un trabajo mal pagado a nivel de operador de producción y riesgoso, porque no nos daban el equipo de seguridad adecuado. En las soldadoras por ola no nos daban ni mascarillas ni guantes adecuados para sacar los *pallets* calientes, tampoco botas de seguridad. Con el tiempo me dieron la planta y con ella otro puesto, pero no la nivelación salarial.

Me movieron a otro proyecto y empecé a hacer pruebas funcionales. Eso estaba mejor para mí, ahí también empezaron a cambiarnos los días de descanso, había preferencias por ser hombre o mujer o si eres pariente del supervisor.

La línea donde yo hacía las pruebas funcionales estaba a un lado del proyecto de LG (electrodomésticos), ahí se trabajaba con el conformal que es un químico muy pegajoso y sucio, yo respiraba los vapores que despedía ese químico y empecé a tener una tos constante y a enfermarme de la garganta muy seguido. Al otro lado estaba un taller donde se arman las mesas de tubular, ahí cortan los tubos y despiden humos tóxicos, que también respiraba yo. Le pedí a Seguridad Industrial que hicieran algo y dijeron que lo estudiarían pero nunca hicieron nada. Terminé muy enferma, fui al Seguro Social y después de muchos análisis me dijeron que tenía una bacteria, pero que no fue a causa de mi trabajo.

Mis pulmones están mejor con el tratamiento que me dieron, pero me quedó una alergia al aire acondicionado, a cualquier humo u olor fuerte y, según dice mi médico familiar, una especie de cicatriz en mi pulmón que hace que algunas veces no pueda respirar, necesito un inhalador cuando eso pasa. Sigo trabajando en la misma empresa, porque sigo teniendo necesidad.

SALUD FÍSICA Y MENTAL EN LAS ELECTRÓNICAS

Yo entré muy joven, a los 19 años, a trabajar en empresas electrónicas. Me sentía bien porque conseguí trabajo. Inicié en producción aprendiendo y poco a poco cambié de puesto para ser operadora de una máquina soldadora llamada ola. Todo estaba muy bien, yo aprendía y gané un poco más en el cambio. Al principio me sorprendió que a casi nadie le gustaba ese puesto, pero me di cuenta con el paso del tiempo que operar esa máquina daña bastante la salud, se maneja el plomo, que se instala en la sangre y no es fácil que salga del

cuerpo. También la operación de la máquina requiere trabajar con un corrosivo llamado flux y con alcohol isopropílico, en pocas palabras, es una labor pesada, sucia y que daña la salud. Duré dos años en esa operación, nos dieron algunas capacitaciones donde nos dijeron una vez que el plomo hacía daño pero que supuestamente adquirimos más plomo en la calle con el smog de los camiones o cuando comemos con utensilios de barro que en el trabajo y algunos compañeros decían que también te dejaba estéril, a lo que ellos hacían bromas.

Una vez me mandaron a hacer un examen de plomo y jamás me dieron los resultados, lo malo es que tampoco pregunté. Muchas veces, como trabajadora(or) no pensamos en la salud y el daño que nos causa a corto y a largo plazo. Ahora lo entiendo, porque casi cuando cumplí dos años de estar en esa operación salí embarazada y fue cuando empecé a buscar mi cambio de área. Sin embargo, se concretó cuando tenía tres meses de embarazo.

En esta área había puros hombres y trabajar con hombres es soportar situaciones de acoso sexual, algunas veces por mis compañeros y otras veces por mi superior. En ese momento no captaba que era acoso sexual alguna insinuación o piropos fuera de lugar, es decir, piropos sexuales, yo sólo los evadía y no los acusaba. Algunos compañeros me trataban muy bien y eso lo hacían también porque soy mujer y al estar en un departamento donde mayormente hay hombres existen esas diferenciaciones en los tratos por el hecho de ser mujer.

Unos me intentaban ayudar cada vez que podían, pues tenía que cargar galones de flux y alcohol isopropílico, también barras de soldadura y la escoria al limpiar el crisol de la ola. Trataban de ser caballerosos, pero yo también trataba de que no lo hicieran, pues yo podía hacer ese trabajo. No voy a negar

que me ayudaron más de una vez, claro, tal vez buscaban beneficiarse de alguna otra forma y no digo que todos, la verdad, tuve muy buenos amigos. Otros compañeros me decían que si queríamos igualdad en puestos de trabajo entonces que yo cargara todo. A ellos yo no les contestaba, sólo los ignoraba. También recuerdo bien a un compañero que me dijo una vez que yo no era nada femenina, por mi atuendo y mis manos estaban muy maltratadas, no tengo que decir que yo no le agradaba o en el fondo sabía que jamás le haría caso, pues era un tipo muy fanfarrón que siempre andaba alardeando de mujeres.

Cuando pedí mi cambio de área al departamento de pruebas me sentí mejor, primero por mi embarazo y segundo porque el trabajo no era tan pesado, sucio y causaba menos daño a mi salud. En este departamento también había mayormente hombres, pero sí había más mujeres, esto me hacía sentir bien, me libraba hasta cierto punto de conversaciones misóginas, de machos alucinados y fanfarrones.

Cuando nació mi bebé batallé mucho porque siempre estaba enfermo, si no era del estómago era de las vías respiratorias. Así estuve visitando diferentes doctores alópatas y homeópatas, le daba remedios naturistas y sólo estaba bien como 15 días y volvía a enfermar, siempre lo tenía muy delgado y el pobre ya estaba acostumbrado a medicinas e inyecciones. Hasta ahora pienso que es por el plomo que yo adquirí durante esos dos años estando en la ola y que dañó la salud de mi hijo, quien hasta la fecha, aunque ya está grande, aún padece de alergias.

Es ahora, después de años, que reflexiono en el daño que me hicieron a mí y a mi hijo y que la empresa te da sólo unas capacitaciones mínimas, no te da el equipo que verdaderamente te proteja y lo que sabemos: a los patrones no les importa la salud de las

trabajadoras(es). Claro que si pensamos un poco más arriba, es decir, en los clientes para quienes son los productos que elaboramos en las fábricas, tampoco a ellos les interesa, sólo les preocupa tener sus jugosas ganancias a costa de obreras y obreros que no sabemos de las medidas y derechos básicos necesarios al momento de ser contratadas(os) en cualquier trabajo, les dejamos nuestra vida y nuestra salud y ellos nos dejan una vida precaria, pues los salarios que nos pagan no valen nuestra salud, ni física ni emocional y mucho menos la de nuestros hijos. Al final del tiempo nos quedamos llenas de enfermedades, poco podemos hacer con las condiciones de contratación y de paso con las oportunidades dentro de la sociedad para salir adelante. Es mentira lo que dicen, que no nos esforzamos, sí lo hacemos y trabajamos mucho, pero las situaciones de la vida en esta sociedad y en estas fábricas trasnacionales cada vez están peor.

Yo conocí a la Cetien y cambió la visión de mi trabajo, comencé a interesarme por mis derechos, a ver realmente la situación de explotación que vivía y no es que sea malo trabajar, pero se cayó el velo y vi cómo las empresas nos utilizan para su beneficio. A pesar de que hay leyes que nos protegen, ellos internamente violan esas leyes, han de pensar que si las trabajadoras(es) no se interesan por ellas mismas, tampoco ellos lo harán.

Lamentablemente no conocemos lo que dice la ley y eso es aprovechado por los patrones. Por eso es muy importante organizarnos, despertar del sueño de confort mediocre en el que vivimos y aunque duela y nos esforcemos un extra, abrir los ojos y ver primeramente la explotación e injusticias que vivimos y que pensamos que son normales y segundo para hacer cambios en pro de nuestros derechos, de nuestro bienestar y de conseguir una vida mejor para nuestras familias.

Realmente tenemos la fuerza como clase trabajadora, sólo hay que ver, creer y hacer.

ATMÓSFERA TÓXICA

Soy una trabajadora de la industria electrónica, llevo 2 años en Sanmina, ya tengo 5 meses con contrato de planta. Desde que entré estoy en el puesto de ensamble al iniciar la soldadura por ola y mi trabajo consiste en meter los *pallets* con las tarjetas y sacarlos. Este es uno de los trabajos con algunos riesgos directos a la salud, pues la máquina expide vapores al soldar los componentes a la tarjeta, los vapores son de algunos químicos como flux y alcohol isopropílico y cuando salen las tarjetas están muy calientes, pues la soldadura se funde a grados.

Al sacar las tarjetas salen vapores y los respiro, pues sólo uso guantes en mi equipo de protección, no me dan mascarilla y nunca

me han dicho o dado una capacitación sobre los riesgos a la salud por estar cerca de esta máquina.

Desde el año 2017, en la temporada invernal, me empecé a enfermar de las vías respiratorias y pensé que era por el frío, pero han pasado los meses y sigo enferma. Mis síntomas iniciales eran como un polvito en la garganta y mucha flema, poco a poco se fue agravando y me dio una tos que no se me quita. Después me comenzó a arder la nariz y en ocasiones me sangra, a ratos siento que no puedo respirar, como que me falta el aire. Fui al doctor y me dijo que algo me lo estaba ocasionando en el lugar donde trabajo, los mismos olores que vienen de la ola. Me hicieron una tomografía de la garganta y análisis de flema para saber por qué no se me quita la tos y el dolor de garganta.

Pedí mi cambio de área al supervisor y no me lo dio, en lugar de eso, ahora quieren que les ayude en dos olas al mismo tiempo.



VOCES CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN



HOSTIGAMIENTO LABORAL

Yo investigué en mi clase de computación qué es el acoso laboral, ya que lo vivimos en la empresa.

El acoso laboral es cuando una persona está siendo víctima de burlas, hostigamiento, cuando el trabajador es atormentado con comentarios malintencionados o escucha de manera recurrente críticas exageradas sobre su desempeño o su capacidad. Por lo general, el acosador quiere que su víctima renuncie al empleo o modifique su conducta, ya que ésta le resulta contraria a sus intereses.

Se puede decir que sufres “acoso” cuando tu jefe se muestra indiferente, te excluye, te compara con el resto de los trabajadores o te hace objeto de todo tipo de insultos, gritos y demás agresiones verbales, cuando no duda en difundir rumores y falsedades acerca del trabajador para menospreciar su imagen y reputación.

Podemos decir que también es cuando el jefe o encargado le da menos tiempo al trabajador para que realice una actividad que le será imposible cumplir y cuando el jefe no permite que el trabajador pueda ascender de puesto o cambiar de departamento, porque oculta información para que el empleado no pueda realizar correctamente su trabajo y así puede acusarlo de negligencia.

Trabajo en una empresa electrónica en la cual sufrimos varias clases de hostigamiento como:

- No respetan nuestros tiempos de comedor
- Ellos deciden cuándo tenemos que ir al baño
- Disponen de nuestras vacaciones, cuando falta algún material o alguna máquina se descompone nos mandan de vacaciones, según dicen porque no hay trabajo
- Nos descansan con permisos sin sueldo cuando baja la producción
- Nos cambian los descansos según sus necesidades
- Se niegan a darnos permisos por motivos personales

MERECEMOS RESPETO

En la empresa donde trabajo sufrí acoso laboral. Todo comenzó por quererme defender de mi encargada, porque le dije que a mí se dirigiera de buena manera, porque yo a gritos no entendía ni tronándome los dedos.

Yo hablé con ella acerca de lo que estaba haciendo con nosotras, porque a todas las personas que ella tenía a su cargo nos gritaba, manoteaba con agresividad, humillaba a la gente y le gustaba lucirse con las personas para que vieran que ella era la que mandaba y tenía autoridad sobre nosotros. Yo hablé con ella esperando un poco de humildad y respeto de su parte, pero desgraciadamente recibí todo lo contrario.

Un día le pedí que me dijera las cosas bien y que no me gritara y ella me contestó que ella no sabía ponerle florecitas a las palabras y yo le dije que no era necesario que le pusiera florecitas a las palabras, que sólo me dijera las cosas como deben de ser, bien y de buena manera, con respeto y educación para mí y mis compañeras.

Y pensar que todo mi martirio comenzó por querer hablar con ella y pedirle respeto.

Merecemos que nos traten con dignidad y respeto, porque aquí todos somos iguales. Ahora que conozco mis derechos, me atrevo a hablar y no dejar que me traten mal.

INSULTOS Y PREPOTENCIA POR NECESIDAD

La mayoría de mujeres y hombres, obreras, encargadas y supervisoras, somos personas que nos extenuamos al vivir más presionadas y por algún motivo somos partícipes del maltrato a otros compañeros que son más vulnerables.

En mi caso, tengo 10 años laborando en una empresa electrónica, yo he pasado por un poco de todo en tantos años, pero lo que me dejó más

marcada ocurrió hace unos años, por un problema que tuve con un supervisor y el motivo fue cruzarme con la persona equivocada. Su novia era una persona que de antemano gozaba del poder de su pareja y por eso le gustaba molestarte y ofenderte. En una ocasión, cuando apenas era de recién ingreso y me gustaba mucho preguntar y brincaba de un lugar a otro aprendiendo, esta persona sin más ni más me dijo: 'méndiga vieja ni siquiera has aprendido en un lugar y ya estás en otro, póngase en paz y no se mueva tanto'. Como yo la ignoré, rápido fue con el supervisor y le dijo. Pronto se dejó venir el tipo y me comenzó a gritar cuestionándome quién me había autorizado. Al desconocer mis derechos, permití que me gritara e incluso ofrecí disculpas y volví al lugar que él me asignó.

No había trabajo en esa área, yo estaba súper enfadada, pero el tipo sólo estaba al pendiente de mí. Ese fue el inicio, los siguientes días fueron más difíciles, ya que un día su novia estaba dormida en su área de trabajo y le comenté el supervisor. Con voz agresiva me contestó: '¿Quién está dormida? ¿Usted qué le cuida? Cuidese usted, porque yo me voy a encargar que usted no dure aquí'. Ahí empezó todo.

El tipo me daba una orden y en 2 minutos pasaba gritándome, diciéndome que si era idiota o por qué no seguía órdenes y me hacía memos por indisciplina. La verdad yo no entendía si estaba bien que los firmara o no, ya que ninguno de mis compañeros me apoyaba. Hasta que un día el supervisor, al estar yo trabajando, me tocó el hombro y gritándome al oído me dijo 'no se duerma'. Yo ya estaba molesta y le contesté en voz alta 'no me grite, no me estoy durmiendo, ni que fuera su novia'. Me contestó: '¡Aquí quién se duerme! Y todos mis compañeros que escuchaban soltaron la risa, como diciendo que él se hacía... y esto le molestó más y me gritó de nuevo: 'vamos a su agencia, a usted aquí yo ya no la quiero'. La verdad, el enojo se me pasó a los

pies, ya que me asusté demasiado pensando que me iba a quedar sin trabajo, qué va a ser de mí y mis hijos porque ellos sólo cuentan conmigo y mi salario.

Al llegar ahí, el tipo, con voz noble y media enternecida, le dijo a la de la agencia que yo le había gritado y faltado al respeto, que era una persona problemática y que ya no me quería laborando en la empresa.

La de la agencia me preguntó qué pasó y le conté. La respuesta que obtuve fue: 'pues es tú palabra contra la de él y como él es jefe, pues yo le creo más a él que a ti. A menos que algún compañero tuyo diga lo que está pasando, te salvas'. Creyendo que los compañeros hablarían y explicarían lo sucedido, ya que todos habían escuchado los gritos del supervisor, le dije: pues baja y pregunta. La de la agencia le pidió al supervisor checar mi historial para ver si había motivos para darme de baja.

El supervisor argumentó que tenía mucho trabajo y se fue, la implan se quedó conmigo y checó mi historial, que era perfecto de 1 año de trabajo, y me dijo 'más te vale que me digas la verdad'. Yo le contesté que era verdad todo lo que le platiqué. Cuando bajamos al área de trabajo la implan comenzó a preguntar y curiosamente ningún compañero había escuchado nada, es más, ni siquiera aceptaban que se habían reído de mi comentario. No entendía qué pasaba, pero eso me hacía pensar tantas cosas. Al preguntarle a la novia del supervisor, ésta argumentó que yo constantemente la agredía y como el supervisor me llamaba la atención yo siempre le gritaba y contestaba de mala manera y lo que logré fue una suspensión.

A mi regreso fue peor. El supervisor fue más agresivo, pero yo tan sólo agachaba la cabeza y aguantaba insultos, humillaciones en silencio y lloraba al sentirme sola e imaginar que nadie me creía y ni me escuchaba.

Hasta que un día un compañero me dijo que

fuera a una organización donde sí me iban a ayudar. Al inicio no creía, pensé que esa persona buscaba que me corrieran y no me atrevía a ir, hasta que un día una compañera se hartó de ver cómo me trataban, habló a la agencia y dijo lo que pasaba conmigo. La de la agencia le contestó que era demasiado tarde para ayudarme, ya que yo había permitido todo por quedarme callada, que a lo mejor era porque yo andaba con el supervisor. Ahí fue cuando me sentí ofendida y decidí ir a la organización, afortunadamente iniciaba un taller de derecho laboral, el cual decidí tomar para saber más de mis derechos.

Ahí me di cuenta de todas las injusticias que había vivido, todo el acoso que había de parte de la mujer aquella, del supervisor y de la agencia hacia mi persona y por fin decidí ya no callarme más. Hablé en Recursos Humanos y la solución inmediata fue un cambio de turno para la pareja del supervisor, para que ella no siguiera abusando de su poder y al supervisor lo cambiaron de planta. Gracias a Dios, ya no soy una víctima más de nadie y lo que me dejó mi experiencia es decirles a mis compañeros: enséñense a decir....

¡BASTA, no lo permitas más y conoce tus derechos como obrera!

A LOS JEFES SÓLO LES IMPORTAN LAS CIFRAS

Actualmente laboro en una empresa electrónica donde es muy frecuente el hostigamiento por parte de los jefes, ya que sólo les importa completar las cifras establecidas, sin tomar en cuenta las necesidades de todo ser vivo, como por ejemplo:

Ir a beber agua, hacen comentarios como 'si vas a tomar agua, luego vas a querer ir al baño'

Ir más de una vez al baño sin tardarte más de 10 minutos, porque son muy pocos baños y todos hacemos filas para poder entrar

Ir al comedor, sólo nos dan 40 minutos, los

cuales no son suficientes porque es muy lento el servicio de comedor y si traes comida tienes que hacer fila en los hornos, que casi siempre están descompuestos

Yo opino que si tuviésemos un relevo para cubrir las necesidades de cada trabajador sería la solución para ir al baño o al comedor, pero si también arreglaran los hornos de microondas y ampliaran el comedor para atender a más personal, estaría bien.

NO SE VALE QUE NOS CORTEN NUESTRAS ALAS

El 4 de mayo de 2015 entré a trabajar a una empresa electrónica, donde sigo laborando, pero me ha impactado el ambiente allí, nunca había vivido tanta: angustia, asco, repugnancia, asombro, humillación, denigración, chismes, acosos, envidias y tantas cosas más que no podía creer que estaba pasando.

Yo estaba acostumbrada a otro tipo de ambiente y de vida, pero el mundo da muchas vueltas y a veces estamos arriba de la fortuna y otras abajo. Tuve que entrar al trabajo por la enfermedad de mi marido, pero jamás pensé llegar a aguantar tanto.

El tema del que quiero hablar hoy no es ese, sino el maltrato y el HOSTIGAMIENTO recibido por uno de los supervisores de línea, que se da con: agresiones y amenazas verbales, gritos, insultos, críticas permanentes al trabajo realizado, daño físico, moral, emocional y laboral, cambio de proyecto y poner en duda mi capacidad.

Pero el hostigamiento lamentablemente también es por parte de las compañeras de mi área (Calidad), que son las encargadas, junto con su grupito de cómplices, de hostigarme en cada momento, como esperando a que yo cometa algún error por su presión y tener más puntos para lograr que me dieran de baja, como míni-

mo eso es lo que deseaban o que me cambiaran de proyecto, pero con malas recomendaciones para no ser aceptada en ningún lado, pues como es regla allí, me habían escalado con los ejecutivos más altos para dañarme, porque están acostumbradas a tener la razón siempre. Pero se toparon con otra forma de pensar, con diferente cultura y educación. Ellas están acostumbradas a someter a quienes por temor a perder el empleo, por la necesidad que la mayoría estamos pasando, aguantan todo esto y más.

Pero no se vale que a una le corten las alas cuando sólo queremos trabajar para cubrir nuestras necesidades, tener un buen ambiente de trabajo y, sobre todo, la creencia de las palabras bonitas que le dicen a una en los cursos de capacitación. Qué frustración siento, sé que saldré bien librada de esto y seguiré adelante sin que nada ni nadie me detenga para realizar mis metas.

Ojalá sirva de ejemplo mi vivencia y le dé valor a otras personas para unírnos, para no dañarnos entre nosotros y hacer valer nuestros derechos como trabajadores.

FAVORITISMO

Yo trabajo en una empresa electrónica donde más vale la belleza que el empeño y la responsabilidad en lo que nos toca trabajar. Los jefes dan más preferencia a sus “amiguitas” o con quienes se van de parranda, a ellos o a ellas sí les dan vacaciones o permisos o les justifican el día.

Eso no sólo pasa en el área de producción, sino en todos los departamentos, desde arriba hasta el último escalón, simplemente por ser mujer le cargan más la chamba o la cambian de horario de trabajo o las acosan verbalmente, sólo por el hecho de ser mujer y ser un poco menos agraciadas.

Cuando se reporta esto a Recursos Humanos, muchas veces no hacen nada. Casi siem-

pre hay un sentimiento de frustración y coraje porque una como empleada sabe que está ahí por un sueldo y hace lo mejor para que las cosas salgan en tiempo y forma, pero no valoran el esfuerzo que muchas de nosotras hacemos.

ANTE LAS OPORTUNIDADES SOMOS INVISIBLES

En la empresa donde laboro, Sanmina SCI, se ve mucho el favoritismo hacia algunas personas.

Para subir de puesto, primero tienes que ser muy buen amigo del supervisor o de la persona que te va a entrevistar. En ocasiones hay vacantes de pruebas, procesos, reparadores, calidad, etc. Sin embargo, casi siempre las vacantes se las dan a alguna persona que es su amigo, si la chava está guapa y tiene buen cuerpo o simplemente porque tengas una relación sentimental con esa persona.

En algunas ocasiones publican las vacantes, pero en realidad ellos ya tienen a las personas destinadas para el puesto, simplemente lo hacen porque lo requiere la empresa. Entran a laborar siendo operadoras y como al mes o al poco tiempo ya tienen otro puesto superior y en ocasiones sin tener estudios, simplemente la secundaria, siendo que algunas personas hasta la preparatoria tenemos y además experiencia, buscamos la oportunidad y no se nos brinda el apoyo en ese aspecto.

Eso no se me hace correcto, porque todos tenemos derecho a superarnos y a esforzarnos para lograr las metas que nos ponemos. En este caso, nosotras nos desmotivamos porque es como si no existiéramos.

Espero que en algún futuro todo esto cambie y se nos brinde el apoyo que requerimos y vean que todos somos iguales y necesitamos una OPORTUNIDAD y que no haya FAVORITISMO.

¿Acaso es mucho pedir?

POR RECHAZAR INSINUACIONES, SOMOS ACOSADAS POR SUPERVISORES

Soy trabajadora de Sanmina. Tengo dos años laborando en planta 1. Estoy en el turno de la noche y mi trabajo consiste en retocar tarjetas electrónicas en el proyecto de Siena. Había trabajado muy a gusto, sin embargo empecé a tener problemas con mi supervisor, Bernardo Huerta, ya que comenzó a acosarme de manera sexual. Esta situación ha sido muy incómoda para mí; él asistía mucho a mi lugar, duraba más de una hora haciéndome comentarios sobre mi vida personal. Aunque le comenté que no me gustaban sus insinuaciones, hacía caso omiso y seguía insistiendo. Un día me hizo una pregunta que me incomodó respecto a mis preferencias sexuales: yo soy una chica lesbiana y tengo mi pareja que también trabaja en Sanmina, lo que me dijo fue que “¿a poco no me gustaría estar con un hombre otra vez?, Porque estar con una mujer no era lo mismo”. Me molestó su comentario. Le había dicho que no me sentía cómoda con sus comentarios, le contesté que mi vida personal es privada y que no le tenía que interesar, que se conformara con el hecho de que cumplía con mi trabajo, que yo estaba segura de mis preferencias sexuales.

Se molestó por mi respuesta y me lanzó una amenaza refiriéndose a mi trabajo. A partir de ahí comenzó a hostigarme, regañándome por todo. Me amenazaba con cambiarme de planta, incluso correrme si quería, me vigilaba a cada instante, se volvió un ambiente muy pesado para mí, tanto que hasta me dio depresión y ya no quería ir a trabajar.

Además, también empecé a hostigar a mi pareja: no la dejaba ir al baño ni tomar agua, también le dijo que no quería verla cerca de mí en ningún instante y la amenazó con

cambiarla de planta. Mi supervisor nos discriminaba por tener preferencias sexuales por nuestro mismo género.

Fuimos a reportar esta situación a Recursos Humanos con Miguel Ángel Guzmán y no recibimos apoyo. Nos dijo “eso no es acoso, no puedo hacer nada por ustedes”, porque ellos eran supervisores y era “nuestra palabra contra la de ellos”.

Tiempo después cambiaron al supervisor por Felipe Tejada y pensamos que todo iba a ser diferente, sin embargo, no cambiaron mucho las cosas (...) y llegó otro supervisor que se llama Agustín López. Éste también nos comenzó a hostigar de la misma manera que lo hacían los otros y siempre amenazándonos con ponernos memo por cualquier cosa. Nos dijo que él ya estaba enterado de nuestro historial y que la orden venía de Víctor Alemán, por el problema que habíamos tenido con el supervisor Bernardo Huerta, además de decirnos que aunque el problema no hubiera sido con él, tenía el deber de ser solidario con los demás supervisores, que era como un “código de hermandad” entre ellos y que nosotras, por causa de nuestras preferencias, no teníamos nada que decir, que es algo que hemos buscado.

El ambiente laboral en el que estamos ya es muy dañino para mi pareja y para mí. Nos atrevemos a hacer esta denuncia para que no se sigan cometiendo esta clase de injusticias, ni en esta en empresa ni en ninguna otra. Nosotras las personas con preferencias sexuales diferentes no somos distintas a los demás, sentimos igual y vivimos las mismas cosas, también necesitamos que respeten nuestros derechos que tenemos como seres humanos, ya que al interior de nuestros centros de trabajo no se nos respeta, pues los supervisores con su código de “hermandad” se sienten con el poder de humillarnos, discriminarnos y

hostigarnos, sólo por el hecho de que se sienten protegidos por las personas que están en Recursos Humanos de las empresas.

La verdad ya estamos cansadas de tanta discriminación e injusticias. Ya ni ganas nos dan de presentarnos a trabajar porque todos los días es la misma situación y no contamos con ayuda para la solución de esta situación. A nosotras nos gusta nuestro trabajo, pero el

hostigamiento del que somos víctimas mi pareja y yo es insoportable. No es un ambiente sano para nadie.

Nosotras necesitamos el trabajo, por ello hemos aguantado hasta ahora, ya que yo tengo dos hijos qué mantener y cubrir sus gastos, uno en la preparatoria y otro en la secundaria, así que los gastos son muchos y no puedo darme el lujo de renunciar así nada más.



GRANDES VOCES



PASEO POR LA MAQUILA ELECTRÓNICA

Soy una trabajadora de la industria electrónica, aunque no inicié mi vida laboral en este sector. Entre 1986 y 1992 trabajé en Interdinatex. Ahí hacíamos la tobillera Periquita y el calcetín Cibolain. Cuando entró el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, fue una de las empresas que quebró.

Cuando salí de ahí me fui a trabajar a una empresa clandestina (era como un tipo de bodega). Sólo nos daban el sueldo en un sobre amarillo y no tenían nómina ni nos daban prestaciones. Apenas duré 4 meses ahí. Después empecé a trabajar en mi primera empresa electrónica. Se llama Molex de México, duré 3 años y renuncié, ya que había un señor que me acosaba sexualmente y yo no quería problemas con mi esposo, pues él también trabajaba ahí.

De ahí me fui a trabajar a una empresa que se llamaba Nicholson Mexicana. Iba para 4 meses de trabajo y ¡Ups! que salgo embarazada de mi tercera hija. Tuve que renunciar antes de que se enteraran de mi embarazo, pues de lo contrario me iban a correr, ya que no aceptaban que las mujeres saliéramos embarazadas antes de por lo menos un año de trabajo. Además, mi actividad era pesada, estaba en el área de moldeo máquina de inyección y tenía que levantar costales de por lo menos 25 kilos de PVC, subir 5 escalones y tenerlos que vaciar en una tolva. Por eso me tuve que salir de ahí, tenía miedo de que se me viniera un aborto.

Duré 6 meses sin trabajo hasta que nació mi tercera hija. Volví a trabajar cuando tenía sólo 2 meses de aliviada porque mi esposo ya andaba de cabrón y no me daba ni un peso. Entré a IBM, pero no me gustó el racismo y la discriminación que había hacia las personas que estaban contratadas por agencia.

Renuncié y me fui a SCI Systems en el año

1998, ahí duré casi 10 años. Me dieron de baja por rebelde, ya que no quise hacer más las labores de otras dos personas y ahí puras promesas de sueldo. Ya tenía 2 años como coordinadora del área y sólo ganaba un sueldo B como auditora de calidad. Yo pedía el sueldo A y pues como ya no quise hacer más de lo que no me correspondía, eso les afectó. El 1 de mayo de 2008 me dieron de baja y siento que me robaron la antigüedad de la planta 16, ya que ahí duré casi 5 años. Cuando recién entró la empresa Sanmina SCI, nos cambiaron el número de empleado e hicieron transferencias a planta 29, yo fui una de ellas. Al despedirme sólo me dieron los 5 años de allá (SCI Systems). Les comenté que eso era al 50% y el cheque era por 66,000 pesos, pero la licenciada que estaba en ese tiempo dándome de baja, amenazante me dijo 'es al 100% ¿Lo tomas o lo dejas?' Yo le pregunté: ¿La antigüedad de allá? Y me dijo: 'estamos hablando de aquí, allá es allá y aquí es aquí y hazle como quieras'. Respondí que lo tenía que aceptar porque si no me iban a hacer la vida de cuadritos y sería peor... tuve que firmar.

Después me fui de vacaciones a la playa una semana con mi hija, la más chica, y mi mamá. No quise saber de trabajo por lo menos por esa semana. Regresando me puse a buscar trabajo y fui a Jabil. Hice todos los exámenes para auditora de calidad y los pasé, sólo que en la entrevista me pusieron a buscar mi ruta de transporte y no había. Me dijeron que no me podían dar el empleo porque no tenían ruta para donde yo vivía, que me querían para el turno de la tarde o que si del Soriana Santa Fe se me hacía fácil trasladarme a mi casa a las 23:00 h, porque a esa hora más o menos me dejaba el transporte ahí y pues no me dieron el empleo.

Me fui a Flextronics Norte y duré 3 meses. Renuncié porque me ponían a hacer el trabajo de 3 personas, ellos veían pornografía en el llamado cuarto limpio y yo sola contra los de

recibo de almacén, ya que entré como soporte técnico (en *incoming* inspección), pero nunca me especificaron mi puesto, en el cual yo tenía que meter, sacar y dar disposición a los materiales (MRB) y esas 3 personas abusaban de mí y me obligaban a hacer su trabajo. Hasta que un día llegó el superintendente y me dijo que por qué tenía tantas purgas acumuladas, que tenía 3 días para sacar 5 pasillos de material, ya que a mí sólo me habían contratado para eso (MRB). Renuncié, obvio yo no iba a poder sacar ese material en 3 días.

Después me fui a trabajar en un laboratorio que se llama Grupo Collins en el departamento de Salud Natural Mexicana. Hacíamos suplementos alimenticios y le fabricábamos al Dr. Simi. Duré pasadito de un año y renuncié, pues la empresa tenía problemas de lavado de dinero. Esa vez llegaron policías judiciales y nos sacaron a los patios con las manos sobre la cabeza, nos dijeron que paráramos la producción, que tenían a uno de los dueños detenido por fabricar pseudo efedrina (algún tipo de droga, eso nos dijeron los judiciales, eran 3 socios).

Ahí nos retuvieron el pago por un mes. Les trabajábamos como quien dice de gratis. El gerente nos hizo una junta urgente y nos dijeron que los comprendiéramos por los problemas que estaban pasando, pero que les habían congelado todas las cuentas, que después nos repondrían el dinero. Sí nos lo dieron después del mes, pero en bonos, por eso tuve que renunciar. Ahí entras por lana y sales trasquilado... jajajajaja.

Después de ahí entré a Flextronics Sur como auditora de calidad en piso de producción. Me asignaron con un técnico que me acosó sexualmente y como no quise andar con él, pues pidió mi baja en la agencia. Lo reporté a Recursos Humanos por acoso sexual y no me hicieron caso. Claro, pues yo era de agencia y él de planta, por eso.

Después me fui a Emerson Climate Techno-

logies como auditora de procesos y producto terminado. Era de mecatrónica, maquinaban el cobre, bronce y el acero. Ahí duré 8 meses. Tenía una ingeniera como jefa y contratos por 28 días. Al año nos daban la planta, pero tuve que renunciar, ya que me hacía daño lo que ahí maquinaban, me salió en tipo de hongo en mis ojos, se me cayeron las pestañas y me empezaron a salir un tipo de ampollas en los brazos, me lastimaba el sol en los ojos y por mi salud me tuve que ir de ahí.

Me fui otra vez a Flextronics Sur. El ingeniero que me entrevistó me dijo que si yo cooperaba con tiempo extra y no faltaba, a los 6 meses me iba a dar contrato de planta. Ya llevaba 9 meses, un día me quedé a esperarlo, pues yo estaba en el turno de noche y él entraba a las 8:00 h y salía a las 17:00 h. Le comenté que ya iba para los 10 meses y que no me había dado la planta como me había dicho, me contestó: '¿Y usted cree que se la merezca?'. Le dije que sí, he cumplido con lo que me pidió, no faltó, no llego tarde y cumplo con tiempo extra. Me dijo 'pues déjeme decirle que no hay plantas, si acaso a los 2 o 3 años y si bien le va y ya retírese a descansar', pero así como muy despectivamente. Esa misma noche terminé mi turno y pasé a renunciar a la agencia.

De ahí me fui a Continental, planta Tijera. Me hicieron "un buen" de exámenes, desde básico hasta ver si no era daltónica. Ahí duré 5 años y 3 meses y el problema empezó cuando se perdieron unas boquillas de las máquinas de SMT. Empezaron a buscarlas por parte del sindicato y abrieron los lockers, así, sin más. En ese momento yo iba a almorzar y me estaba esperando un hombre del sindicato (al momento que entras ahí te dicen que está estrictamente prohibido que los hombres anden en los lockers de las mujeres y las mujeres en los de los hombres). Me dijo el tipo: '¿Me dejas el locker abierto?' Contesté que no. En seguida la dizque jefa de él me tomó por los hombros y me estampó

en los baños de la salida de la nave, me dijo: 'porque te vamos a esculcar'. Contesté ¿por qué te lo tengo que dejar abierto si se supone que ustedes tienen un listado del personal con la combinación de los candados, si se me pierde algo tú me lo vas a reponer? Me dijo: 'si es por tu dinero, pues llévatelo'. Contesté: ¿Cómo me voy a llevar dinero si voy a comer, no voy de compras? Pues bueno, me fui al comedor, regresando ahí seguía el tipo a un lado de mi locker, llegué, saqué pasta y cepillo para lavarme los dientes y andaban hasta tronándoles los dedos a las demás personas para que se apuraran y se metieran a su área de trabajo. Cuando yo me retiraba hacia mi área de trabajo, el tipo le avisó a su dizque jefa por radio que ya me iba a retirar del área para que viniera a abrir mi locker. Cuando ya se terminó el turno y me disponía a salir vi cómo batieron mi bolsa hasta más no poder. Me quitaron como unos 15 portagafetes que yo hacía y vendía ahí para ayudarme.

A los 2 días me hablaron de Recursos Humanos. Me aventaron la bolsa casi en mi cara y me preguntaron si esto era mío, les dije que sí, que los vendía para ayudarme económicamente y que no era la única persona, había más vendiendo otras cosas, es más, hasta ustedes venden. La persona de Recursos Humanos dijo que eso es motivo de distracción en el trabajo y le dije que yo los vendía afuera, no dentro del trabajo y pues bueno, me dijo que tenía 3 oportunidades en el trabajo, que no me las gastara, que la segunda vez que me volvieran a encontrar vendiendo esas cosas u otras me iban a quitar el locker, me castigarían con 3 días sin goce de salario y a la tercera me rescindían el contrato y que era por mi bien. Pasaron unos 3 días y entró un supervisor muy prepotente que nos tronaba los dedos para trabajar. No quería que hiciéramos los ejercicios ergonómicos a medio turno, que porque se perdía mucho tiempo, quería que en 10 minutos almorzáramos, porque él así co-

mía, en 10 minutos. Un día que ya me tenía harta le dije: a mí no me ande tronando los dedos ni me ande arreando como res, aquí ya sabemos lo que tenemos que hacer, no somos niños de kínder. Me dijo 'yo vengo de una empresa donde importa mucho el tiempo y las cantidades'. Le contesté: aquí es aquí y allá es allá oiga y lo voy a ir a reportar con Recursos Humanos por hostigamiento laboral. Era sábado, me dijo 'ánde le vaya si quiere la acompañó'.

El día que me tocó iniciar semana fui a reportarlo, la solución que me dieron en Recursos Humanos fue primero cambiarme de nave. Después me cambiaron de turno, llegó el supervisor ya casi para finalizar el turno y me dijo: 'necesito que se presente a partir del lunes en el turno de la noche con la supervisora Graciela'. Y se burló 'jajaja, hágale como quiera'. Me presenté con esa persona y bueno, ya le habían dado instrucciones de que me tenía que enfadar para que yo solita renunciara, pues me cuidaba cuando iba al baño, al comedor, me cambiaba cada rato de estación de trabajo, incluso hasta se ponía detrás de mí para medir mi tiempo. Después se presentó un caso de tener que laborar un día festivo. La supervisora, amenazante, dijo en una junta con el personal que teníamos que ir, porque si no el día que pidiéramos vacaciones no nos iban a dar ni un día, así ya hayan hecho el movimiento de personal con anticipación, se les cancelará. Pasó a preguntarme a mí si iba a asistir ese día, le dije que no porque no iba a poder y me contestó: 'me tienes que decir el por qué'. Le dije que de la puerta para afuera mi vida es personal y no tengo por qué informarle, simplemente no voy a poder venir y listo. Me dijo: 'los de Recursos Humanos me dijeron que eres una persona muy conflictiva, por eso te mandaron conmigo y si no me cuentas tus problemas te voy a seguir hostigando para que tú solita te enfades y te vayas de aquí'.

Ya estaba fastidiada de que se lo pasara así,

marcándome los pasos que daba. Platicando un día con mi hija la mayor le comenté lo que estaba pasando en mi trabajo, me canalizó con la Cetien, una organización que se dedica a defender a los trabajadores en cuanto a sus derechos laborales. Llevé nombres, datos y expliqué desde dónde se suscitó este problema.

Pasó como una semana y me volvieron a hablar de Recursos Humanos. Apenas tenía como un mes la licenciada Fernanda Vizcarrá, que había entrado a tomar el cargo como jefa. Me preguntó por qué había ido a la Cetien, que me podía ir peor, que la empresa ya no me quería ahí laborando con ellos, en pocas palabras, me amenazó. Le contesté que si ya no me quieren ¿por qué no me da mi baja? Me dijo ‘vamos a ver qué se puede hacer, pero no te prometo nada.’

Volví a la Cetien y hablé con un licenciado, le conté lo que estaba pasando, me dijo que no me dejara intimidar, eso sólo era para presionarme y para que yo renunciara. Me preguntó qué pedía yo, le dije solo quiero mi baja. Me pidió que no me desesperara, que ellos lo iban a arreglar. Como a los 4 días me llamaron de la empresa, que tenían el cheque de mi baja. Fui y nada más me hicieron dar la vuelta, pues el de Recursos Humanos, Sergio Álvarez, me dijo que aún no había salido el cheque y que regresara después. Hablé a la Cetien y les comenté lo que había pasado, me dijeron no te desesperes, eso lo hacen para que te enfades.

Pasaron otros 3 días y me llamaron de la empresa, que todavía no salía mi cheque, que no me desesperara, que ellos me llamarían para que fuera a la segura, en tono de burla. Al día siguiente volví a hablar con la Cetien. Fácil pasó como una hora cuando me llamaron de la empresa y me dijeron que ya estaba mi cheque, que si podía pasar por él y fui. Me dieron muchos papeles a firmar y me hicieron que les dejara todas las huellas de mis dedos, que porque ahí no

se permitían reingresos. Revisé todo y firmé. Mi cheque tenía la fecha desde el día que me dieron de baja, es decir, querían que me cansara.

Me aventé descansando casi un mes, busqué en los periódicos de empleos, llevé solicitudes a varias empresas, no precisamente de la electrónica (Pisa, Lala) y no me hablaron. Me fui a otra electrónica que se llama Pounce, ahí hacen los medidores de la luz para la empresa CFE. Entré como inspectora de control de calidad, no teníamos capacitación, transporte ni comedor, sólo teníamos la prestación del Seguro Social, nos daban una ayuda para el transporte de \$125 al mes y \$350 como bono (parecido a los vales, pero en dinero) y \$50 por semana de asistencia perfecta. Ah, pero si llegabas un minuto tarde ya no te daban los fabulosos \$50. Los turnos eran de 4x3 de 12 horas, te obligaban a trabajar un tiempo extra y sólo te lo pagaban doble a pesar de que se excedieran las horas y debieran pagar triple. Cuando nos tocaba trabajar el domingo no nos daban prima dominical, ya que nos tocaba un domingo sí y otro no, así eran los turnos.

Las mesas de trabajo no estaban bien aterrizadas, yo me llevé una descarga eléctrica al colocar una charola con 15 medidores, se me enganchó uno en la manga de la bata y lo aventé, me regañó la supervisora, me dijo: ‘¿Sabes cuánto cuesta el medidor que se te cayó al suelo? \$850’. Le contesté ¿y qué querías, que me electrocutara? Pues claro que no. Le pregunté por el departamento de enfermería, me dijo que no había.

Al día siguiente una compañera fue a trabajar tiempo extra y la pasaron a otra área que apenas estaban acondicionando para trabajar. Ella era de las que soldaban, no les daban cubrebocas, bueno a veces, porque casi siempre les decían las líderes que no había, que así se la aventaran soldando. En el área que la habían mandado no había ni aire acondicionado, ella se mareó y se desvaneció, la sacaron cargando y

la medio reanimó la supervisora y firmó la salida para que se fuera al Seguro Social. La clínica #39 estaba cerca de ahí, le hicieron análisis y le dijeron que estaba a punto de intoxicarse por el plomo, sólo le dieron 3 días de incapacidad. A los pocos días renunció.

Después tuve otro accidente. Se les tapó una pistola que aplicaba un tipo de epóxico azul a los relevadores de los medidores para que no se les movieran. Llegó la persona de procesos a arreglar eso y yo tenía mi lugar de trabajo ahí al lado, no cerró la llave del aire comprimido, le apretó a la pistola y botó el tapón, me pasó a escasos milímetros de la sien. Si no me pongo la mano sí hubiera dañado mi cabeza. Después fui a buscar a mi locker una pastilla para el dolor de cabeza. Días después, andaba una de las líderes pidiéndonos una cooperación de \$10 para hacer un botiquín, me reí, entras a trabajar por lana y sales trasquilado. Una vez más me estaba pasando a mí, ya no soporté más. Me fui a trabajar a Flex Sur...me tocó suerte, ya que era con planta. A los 15 días de haber entrado ahí fui a renunciar a Pounce.

TODAS Y TODOS SOMOS TRABAJADORES DIGNOS DE RESPECTO

En 1984 trabajé en Ciudad Juárez, Chihuahua (Norte), en una empresa llamada Essex Electronics, donde hacíamos arneses para la marca Ford. Yo estaba en el turno de la noche, entraba a las 12:30 am y salía a las 7:00 am, el salario era bajo, ya no me acuerdo bien lo que ganaba, pero no me alcanzaba, pues tenía 4 hijos. Sí tenía prestaciones, como el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y apoyo para el comedor, nos daban unos boletos para toda la semana y sólo pagábamos una tercera parte

del costo total del comedor. No teníamos otras prestaciones, en ese entonces no había vales de despensa ni fondo de ahorro.

Los días de trabajo eran de lunes a viernes, no teníamos transporte y el comedor funcionaba sólo en los dos turnos 1 y 2. Yo estaba en el puesto de "Tape", donde colocaba una cinta, había una banda que nunca paraba ni en el cambio de turno, si mi relevo no llegaba, alguien más cubría pero no paraba. En cuanto oía el timbre de salida, todos salíamos corriendo, para eso ya estaban los del siguiente turno en los distintos puestos. La empresa estaba en una zona industrial donde rápido conseguías trabajo, había muchas fábricas, el mismo día que ibas a buscar trabajo lo conseguías y te quedabas de una vez trabajando.

Para complementar el gasto, yo hacía otras actividades durante el día, en ocasiones le ayudaba a una señora a planchar las batas que le vendía a las fábricas para las y los trabajadores, en otras ocasiones me cruzaba a El Paso, Texas, para trabajar limpiando una casa, claro, me cruzaba sin papeles, de mojada y algunas veces con más necesidad iba al banco de sangre a vender medio litro de sangre y ya me ganaba unos cuantos dólares que me servían para completar el pago de la renta o comprar leche para mi hijo, quien era un bebé. Alguna vez me llegó a agarrar la "migra" pero rápido me soltaban porque cargaba con mi hijo y eso les hacía liberarme pronto, sobre todo cuando lloraba mucho.

No duré mucho y regresé a mi tierra, pues soy de Durango, pero más tarde volví a cambiarme de residencia y llegué a Guadalajara, en donde me quedé. En 1998 entré a trabajar a Jabil, estaba a gusto, duré varios años ahí y me salí en 2007. Lo que no me gustó de Jabil es que algunos supervisores eran muy déspotas o groseros. Yo estaba en SMT y un día el supervisor nos hizo una junta a los de esa área para darnos a firmar un reporte porque no se

recuperó un material de una máquina que operaba otra compañera y todos le firmaron. Yo no le quise firmar y me dijo que en equipo se trabajaba, entonces en equipo también se respondían a esas acciones como el reporte, yo le reiteré que no lo firmaría. Durante el resto del turno me estuvo amenazando, decía que si no firmaba vendrían los de Recursos Humanos por mí, yo le dije que no y que no, que hiciera lo que él quisiera. Ya estaba algo nerviosa, pero nunca llegaron los de Recursos Humanos, incluso, 5 minutos antes de salir del turno, el supervisor me mandó a llamar para firmar el reporte y no le firmé. Ese día era sábado. El lunes, cuando entré a trabajar, pensé que me iba a hostigar todo el día otra vez, pero cuál fue mi sorpresa que me dicen que el mismo sábado corrieron al supervisor. Seguramente traía algo mal y se quería respaldar con nuestros reportes.

En otra ocasión, al iniciar una corrida de un producto nuevo, una compañera y yo le comentamos a otro supervisor que las hojas de material estaban borrosas y no se veían bien para hacer el cargado de los componentes a las máquinas. Él no nos quiso hacer caso y así las dejó. Después, cuando empezamos a correr salieron los errores porque había componentes equivocados y nos puso un reporte a todos los del área de SMT. En ese entonces sí le firmé el reporte, aunque pensé después que no le debí haber firmado, pues fue su culpa. Y para seguir con los supervisores, tuve otro que había sido militar y así nos trataba, muy altanero y nos hablaba muy feo, nos quería tratar como soldados.

Después de haber estado en Jabil entré a Flex en 2011. Ahí no ganaba mucho, pues me pagaban 90 y tantos pesos al día (menos de 5 dólares), pero no duré mucho porque hubo recorte de personal y me despidieron, como yo estaba subcontratada, los primeros que sa-

len son los de agencia y además, era diciembre y esta empresa en ese mes siempre hacía despidos masivos.

Después entré a Kodak, en 2013, subcontratada por la agencia Kelly. También pagaban muy poco, como 95 pesos al día, las personas que tenían contrato de planta ganaban mejor y tenían buenas prestaciones. La empresa ya estaba por cerrar, cuando entré contrataron a personas para hacer lo último y cerrar, pues duré sólo 6 meses. Lo que puedo decir de esa empresa es que el trato era más bueno con nosotras, nos trataban amablemente en comparación con las otras compañías, sí se sentía el cambio y veía que a las empleadas de planta les iba bien en salario y prestaciones. Sí me pesó que se fuera la empresa.

Yo creo que los supervisores también son trabajadores como nosotros y no deben de humillarnos.

INJUSTICIAS QUE CAMBIAN LA VIDA

Tengo tres hijos, fui trabajadora de la electrónica y la primera empresa donde trabajé se llamaba CP Clare. Ahí se fabricaban tarjetas electrónicas para aparatos electrodomésticos. Era 1982 y ganaba el sueldo mínimo, me salí buscando ganar un poco más, ya que no me alcanzaba para mucho lo que ganaba ahí. La segunda empresa fue AT&T, estuve 4 años ahí, ganaba muy bien y tenía buenas prestaciones, pero me liquidaron cuando la empresa cerró. Mi liquidación fue de acuerdo con la ley del trabajo. Después entré a Flextronics, ahí duré muy poco, las prestaciones eran malas y precarias y me salí. Entré a IBM y me aceptaron porque ya tenía experiencia en la electrónica. En ese tiempo el sueldo era muy bueno y nos pagaban tiempos extras, sin

embargo, nuestras condiciones cambiaron cuando Hitachi compró la planta y nos modificó las prestaciones, para peor, ya que fueron mucho menos, aunque nos respetaron nuestra antigüedad, pero con menos prestaciones, hasta nos quitaron los vales de despensa y del comedor y no nos daban tiempos extras.

En Hitachi yo estaba en el turno de la noche y en 2007, cuando la empresa comenzó a despedir personal porque iba a cerrar la planta para trasladarla a Filipinas, trabajábamos ahí casi 4,500 personas. Los estaban despidiendo por grupos y no les estaban dando su liquidación correspondiente, muchos de mis compañeros tenían varios años ahí y les hacían firmar su “renuncia voluntaria”.

Las liquidaciones no se estaban haciendo de acuerdo con la ley del trabajo. Al personal de planta los hacían firmar sin finiquito en la empresa y a los que estaban subcontratados los mandaban a la agencia para liquidarlos. Al personal de planta los liquidaban con muy poco dinero y no con lo que les correspondía, mientras que a los de agencia sólo les daban sus partes proporcionales, aunque tuvieran años trabajando ahí. Todos estábamos inconformes por esa situación y comenzamos a buscar asesoría externa. Mi hermano me dijo de una organización que defendía los derechos de los trabajadores y fuimos a que nos asesoraran sobre nuestro problema. Sin cobrar, esa organización (Centro de Reflexión y Acción Laboral, Cereal) nos asesoró y se puso en contacto con la empresa para buscar resolver la problemática de los trabajadores, pero la empresa se negó a tener cualquier contacto con ellos. En Hitachi nos amedrentaban para que firmáramos nuestras renuncias, yo tenía 5 años trabajando ahí y me estaban ofreciendo una liquidación inferior a la que me correspondía. A varios de mis compañeros les estaban dando menos liquidación, aunque

tuvieran casi los mismos años ahí. Cuando me llevaron a Recursos Humanos, me presionaron para que firmara, yo no firmé mi liquidación porque no estaba de acuerdo, ya me había asesorado, pero muchos compañeros sí firmaron su liquidación, aunque no era lo que les correspondía.

La empresa, al ver que nos estábamos defendiendo, nos amenazó. La secretaria del subdirector me llamaba a mi casa para amedrentarme y amenazarme con hacerle daño a mi familia. Me decía que me convenía firmar porque las consecuencias de no hacerlo iban a ser muy fuertes. A varias de mis compañeras las mandaron a golpear o las seguían hasta sus casas para intimidarlas. Nos identificaban como las que andábamos alborotando a los trabajadores para que se defendieran y se asesoraran, por eso trataron por esos medios de hacernos desistir de pelear nuestros derechos. Así estuvimos luchando casi un año, demandamos colectivamente a la empresa, se subió a las redes sociales un video donde exponíamos la situación que estábamos viviendo y toda la represión de que éramos víctimas por parte de la empresa, hubo varias ruedas de prensa, fuimos a la casa del gobernador en ese tiempo, Emilio Gonzales Márquez, y ni siquiera nos recibió. Fuimos a la Secretaría de Economía y el secretario nos dijo que nos pusiéramos a trabajar y nos dejáramos de argüendes, que porque eso no era un mercado, nos humilló de la manera que quiso, en la Junta de Conciliación y Arbitraje fue igual. Total, que del gobierno no recibimos ningún tipo de ayuda.

Cansados de andar tocando puertas sin resultados, decidimos salir a las calles y marchar. Éramos casi 650 trabajadores los que marchamos para presionar a la empresa, ya que ni siquiera se presentaba a las audiencias, no se presentó a las dos primeras audiencias conci-

liatorias, se presentaron hasta la tercera y eso porque la junta los amenazó con multarlos si no se presentaban a conciliar con nosotros. Cuando se presentaron ya llevaban nuestros cheques con montos que tampoco eran los que nos correspondían y no firmamos. Sin embargo, se negoció una liquidación más justa de acuerdo con lo que establece la ley y casi un mes después la recibimos. Se negociaron liquidaciones para todos los trabajadores, aunque no hubieran demandado, y fueron al 100% de lo que señala la ley del trabajo.

Después de ganar nuestras liquidaciones, decidimos organizarnos como Coalición para defender y asesorar a nuestros compañeros trabajadores de las diferentes empresas ante las injusticias que viven día a día en la industria electrónica.

Luego de esta situación que pasé con Hitachi, busqué trabajo en otras electrónicas. Me aceptaban, pero al mes me corrían cuando identificaban que fui de las que peleé su liquidación a Hitachi. Ya no pude entrar a trabajar a ninguna electrónica y es que aunque digan que no lo hacen, creo que mi caso es una prueba de que sí nos boletinan y nos ponen en listas negras sólo por pelear por nuestros derechos.

Ahora me dedico a la venta de casas, orillada por la situación, porque ya no encontraba trabajo en otras empresas electrónicas. Y bueno, es el precio que tuve que pagar por pelear mis derechos y no me arrepiento de haberlo hecho, considero que valió la pena porque hice lo que debía, aunque siga viviendo las consecuencias de mi rebeldía.

Un consejo que puedo dar a los otros trabajadores es que no se dejen, que levanten la voz ante las injusticias porque eso te cambia la vida, que defiendan sus derechos y sobre todo su dignidad como seres humanos, que no tengan miedo al cambio porque sí vale la

pena saber que puedes vivir de otra manera, que no deben tener miedo de defenderse porque estamos en todo el derecho de defendernos y pelear por una mejor calidad de vida.

NOSOTRAS DEBEMOS ORGANIZARNOS EN BUSCA DEL CAMBIO

A lo largo de mi vida he aprendido que el trabajo fortalece, me ayuda a desarrollarme como persona y si lo que hago me gusta, con mayor razón me siento bien. Aunque algunas veces tiene una que estar preparada para todo lo que pueda pasar en el área de trabajo, como buenos o malos tratos y saber identificar cuándo se está violando algún derecho como trabajadora.

Tengo 25 años trabajando en la industria electrónica. La primera empresa en la que estuve fue AT&T, ahí se hacían teléfonos y contestadoras. Mi primera experiencia y ahora veo que fue un privilegio estar en esa empresa. Todas las prestaciones eran mayores a las de ley, empezando con el salario, que era justo y con poder adquisitivo; el horario, semana inglesa; vacaciones, dos veces al año (Semana Santa y Navidad) y daban bonos de certificación. Teníamos el día de la familia, cuando iba toda la familia a la empresa, se les ofrecía comida, juegos, regalos, etc.

Se tenían todos estos privilegios porque teníamos un contrato colectivo y un líder sindical que nos representaba democráticamente. Se elegía al líder por medio de votación. En esta empresa permanecí 4 años.

La siguiente empresa a la que entré fue Solectron, que estaba recién instalada. Estaba en capacitación cuando surgió la oportunidad de ir a capacitarme a San José, California, para traer el proyecto que iniciaría las

actividades en esta empresa. Trabajé 4 años muy a gusto también, por el salario y estaba tomándole cariño a la industria electrónica.

Siguió Puget Plastic Corporetion. Ahí por la experiencia en las otras empresas tenía el puesto de supervisión de producción. Empecé a ver muchas violaciones a los derechos de las trabajadoras por ser subcontratadas, no tenían las mismas prestaciones que una trabajadora de planta. Esta empresa cerró y había personal con 10 años de antigüedad que nunca fueron contratadas por la planta y que no recibieron su finiquito conforme a la ley por ser contratadas por agencia, sin que tuvieran alguien que las asesorara, pues les decían que si contrataban un abogado ahí se les iría su liquidación y por no meterse en problemas, recibieron lo que la agencia les daba, que fue una miseria. En este punto fue cuando conocí las violaciones a los trabajadores por las agencias de contratación.

Estaba en la cuarta empresa electrónica en la que había entrado a trabajar y tuve que renunciar por tener un puesto de trabajo donde estaba bajo presión y además el sueldo no era tan gratificante, aunque sí tenía el nombramiento, pero esta empresa tiene los sueldos muy bajos en comparación con otras electrónicas.

Después de que renuncié en Benchmarck entré a Sanmina, estaba decidida a estar como operador de producción, pero cuando ya se tiene una experiencia laboral lo notan los supervisores o los ingenieros. Estaba en el área de ensamble manual y me ofrecieron el puesto de *champion* en un proyecto nuevo, sin esperanza de un aumento salarial del puesto.

Desarrollé el nuevo puesto y así pasaron algunos años sin ver llegar el aumento salarial de este puesto. Cuando preguntaba, algunos jefes decían 'ya lo estoy viendo' y algunos otros decían 'ese puesto no existe'. Ya estaba

harta de pedir el aumento, así que empecé a investigar cómo hacerle para poder presionar. Encontré un lugar donde me asesoraron y ahí me di cuenta de que no era la única que estaba en esa situación de nivelación salarial, éramos varias con bastante antigüedad en puestos diferentes y sin el aumento del puesto.

La asesora programó una reunión con Recursos Humanos en la que participamos las involucradas, la asesora y representantes de Sanmina. En la reunión se expuso el caso de cada una, la que mayor antigüedad tenía era la compañera Mary, quien tenía 10 años en el mismo puesto y con sueldo de operador básico. La compañera Nena tenía 7 años y yo 4 años y con hechos demostramos que teníamos experiencia en el puesto y que lo habíamos desarrollado con calidad. Recursos Humanos se mostró impactado ante esto, se disculpó por el mal trabajo de los supervisores, porque ellos tienen que ver el desarrollo de su personal.

Después de las exposiciones se tomaron los acuerdos, se haría una nueva certificación de cada una y nos pidieron que esperaríamos a que transcurrieran las firmas necesarias. Como era de esperarse, no llegó con la rapidez que queríamos, tardaron 6 meses.

En ese tiempo yo ignoraba que tenía sindicato en la empresa. En esa reunión me di cuenta de que tenemos un sindicato, pues al tomar los acuerdos el de Recursos Humanos dijo: 'el puesto de Mary tenemos que ver cómo está en el sindicato'. En ese momento empecé a investigar y me di cuenta de que sí hay un sindicato, que no nos representa a los trabajadores, trabajadoras, pues si fuera un sindicato democrático conoceríamos a nuestro líder sindical y no tendríamos que sufrir por estas situaciones de tener mucho tiempo en un puesto sin la remuneración justa.

Mi mensaje a los lectores: si las empresas

se organizan y tienen representantes, ¿quién las representa a ustedes? También nosotras, las trabajadoras, debemos organizarnos en un sindicato democrático de las trabajadoras y para las trabajadoras, buscar un contrato colectivo para que nuestras prestaciones sean su-

periores a las de ley, para que no tengamos que andar gastando los días de vacaciones por ir al doctor o reuniones escolares, para poder tener un salario que alcance a cubrir toda la necesidad básica, para beneficio de nuestras familias y una mejor calidad de vida.



**VOCES
POR UN
SINDICATO
REAL**



BENEFICIOS PARA LA CLASE TRABAJADORA

Yo trabajo en Sanmina y me he dado cuenta que en algunas ocasiones como trabajadores necesitamos el apoyo de otros, como en el caso de la muerte de un familiar. Una propuesta es un bien económico para cuando fallece un trabajador y /o familiar. Si tuviéramos un sindicato, éste podría hacer un proyecto que nos beneficiara a todos los de las plantas de Sanmina.

Sería que lo propusieran como un contrato colectivo, que nos rebajara 5 pesos o una cierta cantidad que no afecte tanto el bolsillo y entonces, ya con este dinerito extra, ayudaríamos mucho a los familiares del fallecido.

Ya que me ha tocado oír o ver que en esos momentos es cuando más necesidad se tiene y pues un poco de apoyo económico no estaría nada mal, entonces sus gastos no se verían muy afectados.

Y con esto estaríamos un poco más unidos y recuerden que la unión hace la fuerza.

SINDICATOS

¿Qué es un sindicato?

Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral y con respecto al centro de producción o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

Soy una empleada con sueldo base y la primera impresión cuando escucho la palabra SINDICATO, automáticamente sabemos que es una mafia formada por gobiernos y empresas que están coludidos para seguir violando nuestros derechos humanos laborales.

Nosotros podemos combatir poco a poco y hacer valer nuestros derechos laborales.

¿Cómo? Teniendo conocimiento de nuestros derechos laborales y, sobre todo, si los sabemos emplear para protegernos de nuestros empleadores y ayudar a nuestros compañeros, los cuales también carecen de la información e ignoran que todos deberíamos de gozar de los mismos derechos.

UN SINDICATO QUE REALMENTE NOS DEFIENDA

Soy trabajadora de la industria electrónica, tengo más de 15 años en este ramo, actualmente me he desempeñado como reparadora de tarjetas electrónicas. Mi trabajo consiste en repararle a las tarjetas los componentes que salen con algún defecto de proceso, como componentes parados, con insuficiencia de soldadura, equivocados, quebrados, etc.

A lo largo de mi historia en la electrónica he trabajado en empresas como USI de México, Jabil y Sanmina SCI, que es la última compañía donde trabajé y de la cual me corrieron, porque se enteraron que yo me reunía en la Cetien a tomar capacitaciones sobre mis derechos humanos laborales. Yo tenía 5 años trabajando ahí, como reparadora estuve 3 años contratada por la agencia Azanza, después Sanmina me dio mi contrato de planta, porque tenía un buen historial laboral. Yo apoyaba mucho a la empresa, cuando me pedían que me quedara a apoyar los porque había mucho trabajo, yo siempre lo hacía y además en el proyecto donde estaba era donde se hacían los aparatos Dish.

Mi jefe directo me puso a dar los cursos a los nuevos reparadores, para que les enseñara a reparar las tarjetas electrónicas que se producían ahí, porque yo hacía un buen trabajo de reparación. Estuve dando cursos por casi 3 años, aunque claro, con mi sueldo de reparadora, pero bueno, realmente me gustaba hacerlo pese

a que no me daban más sueldo. Con el equipo de trabajo que tenía en mi proyecto tratábamos de salvar la mayor parte de las tarjetas que entraban al área de reparación y eso le daba beneficio extra a la empresa, ya que se logró durante todo ese tiempo que se tirara un menor número de tarjetas al scrap porque se lograba reparar la mayor parte de ellas.

El gerente estaba muy contento con ello, ya que éramos de los proyectos que menos desperdicio tenía y eso se reflejaba en las auditorías de cada mes y lo felicitaban por ello, y él nos lo decía a nosotros y nos felicitaba por el buen trabajo que hacíamos.

El problema fue cuando la licenciada de Recursos Humanos se enteró que yo iba a la Cetien y divulgaba los derechos con mis compañeros y los invitaba a tomar los cursos para que conocieran sus derechos. Me corrieron. Cuando me llevaron a Recursos Humanos me dijeron que mi tiempo ahí se había terminado y que aunque no tenían queja de mi trabajo, al contrario, yo hacía mucho por la empresa, pues tenían que prescindir de mis servicios, que porque yo les decía mentiras a mis compañeros invitándolos a tomar esos cursos donde sólo 'les metían ideas en la cabeza en contra de la empresa', según dijeron, y que por ello lo que me convenía era aceptar mi liquidación porque ellos ya sabían quién era yo y lo que hacía afuera de ahí.

Le contesté que no todo en la vida se trataba de dinero, que yo quería conservar mi trabajo y que no tenían motivos válidos para despedirme, así que no les firmaría mi renuncia, porque eso decía el papel que me estaban dando a firmar, que yo estaba renunciando a mi trabajo. Le pregunté a la licenciada si se daba cuenta que me estaban corriendo, yo no estaba renunciando como decía ese papel. Me respondió que la empresa estaba en todo su derecho de prescindir de mi trabajo si así lo consideraba conveniente. Yo no les firmé y les dije que iba a asesorarme con

mi abogado para que me dijera qué tan legal era lo que estaban haciendo y me fui.

Ese mismo día, los que eran mis compañeros de trabajo me avisaron que les habían hecho una junta a todo el equipo y hasta a mi jefe y que la licenciada de Recursos Humanos los había amenazado con que si me ayudaban en algo, o mantenían contacto conmigo, a todos los iban a correr, incluyendo a mi jefe. También les dijo que yo tenía muy malas ideas que no beneficiaban a la empresa, además obligaron a mis compañeros a que firmaran un documento donde ellos se comprometían a no mantener contacto conmigo o estaban conscientes de que los iban a correr.

Al mes siguiente de que me corrieron me llamaron otra vez para que fuera a la empresa y fui. Me mostraron una lista de trabajadores que supuestamente sabían que acudían a tomar los cursos a la Cetien y que si yo no firmaba la renuncia los iban a correr. No me quedó de otra más que aceptar, porque yo no quería que los corrieran y por eso mismo no les peleé mi trabajo. Esa lista la había entregado una persona que iba a la Cetien y tenía todas las pruebas de que, en efecto, esos compañeros tomaban los cursos, ya que tenía fotos y listas de asistencia porque era una compañera que pertenecía a la Cetien desde hacía dos años atrás y le habíamos ofrecido dar las clases de computación.

Así que no me quedó de otra más que firmar mi liquidación para que no los corrieran. Lamentablemente, esa compañera que entregó todas esas pruebas a Recursos Humanos, me enteré que lo hizo porque le ofrecieron un puesto en Recursos Humanos y más sueldo como pago por decir todo lo que sabía de mí y entregarles las pruebas que tenía de las personas que iban a la Cetien a capacitarse.

El gerente de la empresa estaba enterado de mi historial de trabajo y los proyectos que yo había implementado en mi área y que gracias a eso se le había ahorrado a la

compañía recursos. Entonces, cuando me tocó firmar mi renuncia, dijo que la empresa agradecía todo lo que yo había hecho, que yo era una trabajadora valiosa para ellos, pero que lamentablemente tenía ideas muy peligrosas para la empresa y que por ello ya no podían seguir manteniéndome ahí, porque se habían enterado que yo quería formar un sindicato y que eso no les convenía y que a mí lo que me convenía era recibir la liquidación y nada más. Se comprometieron a no despedir a nadie de la lista si firmaba, por eso lo hice.

La compañera que entregó todas las pruebas aún sigue ahí y está en Recursos Humanos en el área de capacitación, según me han contado mis ex compañeros.

De los trabajadores que estaban en las listas, no han corrido a nadie y no los han hostigado ni nada, cuando menos han cumplido en no correrlos y dejar que mantengan sus fuentes de empleo.

Es lamentable que los empresarios no valoren realmente a las personas que trabajamos para ellos, que para ellos valga más seguir violentando nuestros derechos. Yo me pregunto: ¿Cómo pueden dormir tranquilos por las noches sabiendo el daño que hacen a todos nosotros como trabajadores? Porque si no fuera por las miles de personas que trabajamos en sus empresas, ellos no tendrían

las ganancias millonarias que obtienen por el producto de nuestro trabajo.

Las trabajadoras(es) merecemos que se respeten nuestros derechos humanos laborales y respeto a nuestra libertad de asociarnos para capacitarnos en el conocimiento de los derechos laborales y deben respetar nuestra voluntad de formar un sindicato propio, un sindicato que realmente sea de trabajadoras(es) y que en verdad nos represente y defienda nuestros derechos. Deben respetar nuestra voluntad de tener una vida digna, con salarios dignos y justos y sin injusticias, como la que me ocurrió a mí y como las que les pasan a todas las trabajadoras(es) que laboran en las empresas electrónicas, quienes por falta de conocimiento de sus derechos no se saben defender.

Yo sigo en la Cetien porque creo firmemente en que lograremos tener una organización de trabajadoras(es) y para las trabajadoras(es), que no sea como los sindicatos “charros” que no sirven para nada, más que para robarle al obrero en complicidad con los empresarios.

Tendremos un sindicato que realmente vele por los derechos de todas nosotras las trabajadoras(es), para que ya no sean vulneradas por los empresarios y todos los que están coludidos con ellos.

Y como dice nuestro lema... ¡Por un trabajo digno y estable, soy Cetien!



VOCES DE LA MAQUILA ELECTRÓNICA

INJUSTICIAS EN LA INDUSTRIA

Yo trabajo en la industria electrónica y he notado varias injusticias que, le aseguro, ni sabía que existían. Está la “subcontratación a través de agencias de empleo” con condiciones desiguales con respecto a quienes son contratados directamente por la empresa, Por ejemplo:

- Dejar a terceros actividades menos rentables
- Adaptarse a los picos de producción
- Ahorrar costos vía la evasión del pago de derechos a los trabajadores
- Discriminación en el empleo
- Exclusión de trabajadores por sindicalistas, familiares de abogados o “indeseables” por estudiar derecho y asesorar a compañeros
- Contratos temporales (60% de la fuerza laboral en 2006) y en algunos casos de 15 días de duración, despidos bajo engaño, renuncias adelantadas, etc.
- Jornadas de trabajo de hasta 12 horas
- Accidentes laborales debido al cansancio
- Utilizar sustancias tóxicas peligrosas
- Falta de libertad sindical y represalias
- Hostigamiento, tanto laboral como sexual
- Tratos degradantes

¡Hay muchas injusticias!

CONDICIONES LABORALES EN LA MAQUILA

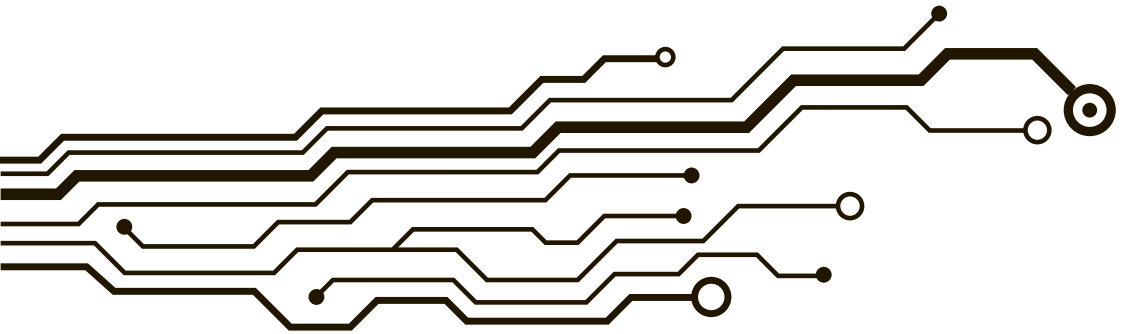
Yo trabajo en una empresa de la industria electrónica, soy operadora. Creo que pertenecer a un sindicato independiente ha de ser bueno, porque es la mejor forma de defender nuestros derechos y luchar contra las injusticias que vivimos todos los días.

Por ejemplo: las operadoras siempre trabajamos de pie, mientras que los demás están bromeando y platicando. Es cierto que no se puede ensamblar sentadas, sería muy lento, pero en ratitos podemos hacerlo. Los salarios son bajos, no nos alcanza para cubrir nuestros gastos, a quienes estamos contratadas por agencia nos pagan menos que a los de planta y no nos dan vales de despensa, de utilidades casi nada y el bono es cada mes.

A mí me toca laborar en dos estaciones de trabajo, cuando hay poca producción me dejan en una sola y la verdad lo hago con mucho gusto. Me agrada el ambiente en el que me encuentro por mis compañeras, que son mujeres trabajadoras y luchonas, así como yo.



INTRODUCTION



INTRODUCTION

We are a Coalition of Workers and Former Workers of the Electronic Industry in México (Cetien), whose got organized to defend the labor human rights in this big and important industry in the world.

Our interest arose in 2007, when the company Hitachi in Jalisco closed its facilities to move to Laguna, Philippines, looking for cheaper labor, leaving more than 4,500 Mexican workers without employment and some without the legal compensation in accordance with Work Federal Law. Since then, some of us have come together to know our rights and defend them.

We emerged this way, from a labor problem where neither the State nor the unions do their job to defend the mexican workers against the plunder and nerve of transnational companies. We realize that we need to organize, because it is not the first nor the last company trying to harm the workers at the cost of saving and maintaining more profits.

In México, the big brands and transnational companies of the electronic industry seek benefits, facilities and, above all, that the workforce is cheap enough to be able to reduce the manufacturing costs of the most innovative products in the global market. In Guadalajara, the second largest city in México, several industrial parks are located, for which it has earned the name of “Mexican Silicon Valley.” Only in this area of México, which occupies the fifth national place in employment of the electronic industry, about 120,000 people work, most of whom ignore their labor human rights, turning them into easy targets of injustice.

The government of the state of Jalisco (West of México) has supported heavily this type of industry, so that more companies ar-

rive, giving them good fiscal benefits. For instance, it seems that the government is concerned about jobs, however, if we delve into what kind of jobs are generated, we realize, without digging so much, that these are quite precarious.

The main benefits of these jobs do not reach the working class, those who benefit the most from the work of mexican labor and who receive juicy profits with little investment, are entrepreneurs (capitalists). In addition, another beneficiary is the government, with its closed-door agreements where it sells the working class or its “competitive advantages”, as they call us. Also, of course, the unions benefit from that, like leeches they just earn millions of pesos without moving a single finger in the defense of labor rights.

Unfortunately, in this sector that generates so much wealth there is no trade union representation, conditions in general are precarious, schedules are so flexible that in some companies workers get their rest day changed just a week before, shifts are also changed without a warning, almost immediately, that is, from one day to the next, making the job more complicated and painful. The companies get into our homes, they want to control also the little time we have left to rest.

The companies with more growth in Jalisco in recent years are Flex, Jabil and Sanmina. They have incorporated new clients such as Nike, Tesla, and thus have increased their plants or production lines. More production, more customers, more plants and with it, more labor injustices, more poverty and more inequality.

The human rights violations, already systematic by these companies both in Jalisco and Tamaulipas (Northeast) and Baja California (Northwest) are:

- Unstable employment (subcontracting by outsourcing)
- Low wages
- Lack of union freedom (companies with employer protection unions)
- Unjustified dismissals and without proper severance payment
- Sexual harassment
- Labor harassment
- Discrimination
- Worthless treatment
- Repression for the defense of labor human rights

Our aim as Cetien is to support the people who work in this field. We know how this job is like, how labor injustices are lived, the problems of life, primary needs and the wish for a dignified life, job stability, a fair wage, a dignified treatment.

For these reasons, in this book we tell what happens in our lives as workers, so that colleagues can extend their voice beyond the bathrooms or the dining room in the company. This is a space where their voices are heard by more female and male colleagues, by workers from other sectors, and by the same businessmen who become blind to the working class problems.

Another reason that leads us to do this work is to write the story from our voices. The “official story” does not mention how is really lived here, how is the real suffering of working in these factories. We want to be heard, our voice saying what happens and not that them speaking for us as has always been done. The “real story”, that is, the one those who have power tell, those who have the media, those who have money. That story is the one in which they say what they want, what suits them and cynically tell us the lies they want us to believe.

We have decided that our voice is as valuable as theirs, that it is fair to be heard and not only be told what they suggest is right, what they mention in their pages or magazines about themselves and about us, their newspapers notes that always mention how good they are, what they achieve and support for vulnerable groups. They shine with the hallmarks of socially responsible companies, of inclusive companies, of different certifications, etc. We are tired of hearing that and now we, the workers, tell them our reality, the working conditions in which we find ourselves and a little more. We share a little bit of our family lives, of our feelings and sufferings, we tell them beyond being just a worker, a little more, because we are people.

In this publication you will find our voices as workers in different companies of the electronics industry in Jalisco. Truth is that thousands of voices are missing, but we will continue working as Cetien until we reach those voices that are not speaking here right now. However, we can say that we express what many of them have lived, felt and even suffered.

We express our gratitude to the Rosa Luxemburg Foundation for supporting this initiative to achieve the publication of our voices. It is very important for us in Cetien the support from allies to promote our work in education, promotion and now with this publication, which is valuable to make visible the unjust conditions experienced as workers in the electronic industry and that trade unionism is dead for the working class.

We are obliged to seek a dignified life, we must fight for our rights and stand against this unfortunate situation with the unions, we also have to make a real trade unionism, a women’s union and break with that patriarchal tradition that this work is for men to

do, because until now they are corrupt and do not care about workers or the lives of Mexican families. Increasingly, these women take charge of the families, take charge of the work and are the ones who fight for a fairer life within the Cetien and within the companies in their production floors.

It is for these individual fights that in Cetien becomes collective, women's struggles for life, for justice, because they believe that this work life with so many injustices and precariousness is not normal. They are women who know that a better world is possible and today they are willing to fight so that things do not continue like this and, in addition, keep getting worse.

In Cetien these women unify their fights to make it a bigger effort that can impact other women and join the battle, so that more women become aware that organized and united are stronger, so that women stop being one of the most vulnerable sectors because of the violence they suffer and for more women to empower themselves and demand justice, not only at work but also socially.

WHO BUYS THE PRODUCTS WE MAKE?

Here we offer a small investigation of the companies for which we work. We name some of them, but there are more missing, we believe these are the most named and largest from the electronic industry in Jalisco.

Sanmina-SCI Systems de México S.A. de C.V.
Sanmina-SCI Systems of México S.A. de C.V. provides electronic products manufacturing services. The company was founded in 1995 and has had its headquarters in El Salto, Jalisco, México, for more than 20 years. Sanmi-

na-SCI operates as a subsidiary of Sanmina Corporation.

In Jalisco there are two of Sanmina's most important plants worldwide (#16 and #29). In total there are 9 industrial buildings in El Salto cluster, in the state of Jalisco, where 14,000 workers labor every day. There are other plants on the northern border of the country, in Ciudad Juárez (Chihuahua), another in Monterrey (Nuevo León) and Reynosa (Tamaulipas), but they operate as administrative and warehouse areas.

The most important customers of Sanmina are: Tesla, Nokia, Alcatel, Harman Automotive, Cooper and Iusa. For them we produce radiators, light system for cars, chassis for servers, light meters, elevator controls, among other products.

The hiring of their employees is by outsourcing, with salaries of 125 pesos per day (between 6 and 7 dollars). Outsourcing is one of the most serious problems faced by their workers, it seems that they are second-hand people, they earn less, and often they remove or reduce benefits from them, such as: salary, savings fund, bonuses, vacations and utilities, to mention some. They also face the anguish of always waiting for the contract to be renewed, because in order to be hired directly from the company, they have to wait six years or maybe less if they are lucky.

The union in Sanmina is "employer protection". It is called SETEAMI (from the Confederation of Mexican Workers, linked to political powers in México), it does not represent the employees, many do not even know that they are unionized while facing health risk situations like handling some toxins such as lead, flux, isopropyl alcohol, citrus, conformal, X-rays, among the most common.

Sanmina contributes to the pollution of the Santiago River in El Salto, Jalisco. This

industrial cluster is full of companies that dispose their toxic waste in this river affecting the environment and the health of all its inhabitants.

Flex, before Flextronics

It's a US company dedicated to the manufacture and assembly of electronic and communication products, it's been located for 20 years in Tlajomulco de Zúñiga and Zapopan, Jalisco. It has another plant in the northern border of the country, in Ciudad Juárez (Chihuahua), where they manufacture LCD television receivers and is the third largest producer of electronic products worldwide.

The corporate headquarters is located in Singapore and the administrative headquarters in San Jose, California. The company has manufacturing operations in more than 40 countries, with a total of almost 200,000 employees.

With more than 20 plants in its two campuses in Jalisco, where almost 20,000 employees work, its main clients are Nokia, Nike, Elster, Neexter, Dodge, Ford, BMW, Whirlpool, Chrysler, Jeep, GM, LG Electronics. In addition, they have new clients from the aerospace and medical field.

Their products are: modems, servers, security devices for HSBC ATM's, modem and fiber optic servers, display for automotive screens, washing machines, microwaves, magnetic card readers, LCD screens, electronic light counters, electronic devices for Nike clothing and footwear, among others.

Their employees in some projects are subcontracted. Nike, one of Flex's newest clients, demanded them to hire the workers with permanence. The salary that comes in for those who are hired goes from 120 to 130 pesos per day (from 6 to 7 dollars). Salaries in electronic companies are very balanced between them.

The subcontracting makes the employee have lower salaries and social security benefits, which is seen as normal and accepted by the people in Jalisco because of the need of work.

The SETEAMI union (CTM) within Flex does not represent the workers, they protect the employer, not the workpeople. Their employees face situations of risk to their health when handling toxic substances such as lead, flux, isopropyl alcohol and exposure to X-rays.

Jabil Circuit de México

Jabil Guadalajara has a portfolio of clients that includes some of the best known brands in the world, in sectors such as healthcare industry, mobility, telecommunications and network infrastructure. Operating 24 hours a day, seven days a week, Jabil Guadalajara offers approximately 363,000 square feet of manufacturing and delivery solutions to the United States, Europe and China.

When settled in Jalisco, in the so-called "Silicon Valley of México", Jabil has a strategic location for its multiple businesses. And as in all locations in Jabil, Guadalajara has implemented the principles of Lean manufacturing and Six Sigma methodologies, reducing waste and defects while optimizing landing costs, as mentioned on its website. But they have also decreased, with different strategies, the full salary of their workers.

Jabil settled in Jalisco in the late 90s and has had a great growth since, because now it has seven warehouses, four of which are for production, one for packing, another is used as warehouse and training offices and another one is used to elaborate metal products, computer covers and test equipment to meet the needs of its customers in the stage of Box Build. It has about 7,000 workers and it is growing.

The company has other plants on the northern border of the country, in Reynosa (Tamaulipas), Chihuahua and Ciudad Juárez (both in Chihuahua) and will soon open one more in Querétaro.

The contracting is direct by the company, although some of its employees mention that they are deceived, making them believe that they are hired directly by the company but this is not the case, since Jabil created its own outsourcing agency with the same name as the company. Their salaries range goes from 120 to 140 pesos per day according to the plant, as the workers who just came to work mention that some are offered less than 116 pesos a day (between 6 and 7 dollars a day).

The most important clients of Jabil in Jalisco are: Schneider, Whirlpool, Landys, Itron, Ericsson, Tellabs, Fresennium, Cisco. The products are electronic light meters with display, gas and water meters, household appliances such as microwave ovens, washing machines, controls, radios for cellular communication, racks for data management, servers, and such things.

Their employees face situations of risk to their health when handling some toxic substances such as lead, flux, isopropyl alcohol, conformal and exposure to X-rays.

The union that signs the collective contract for all the workers of the company is from the Revolutionary Confederation of Workers and Peasants (CROC, linked to the political power), which incidentally, does not protect the workers, but rather it is a union focused on employer protection.

Benchmark

Benchmark is an American company established in México since 1997, with a plant located in El Salto, Jalisco, it's specialized in PCB assembly and testing, box construction,

systems integration and packaging services for complex electronic and electromechanical products. The main sectors of the market it serves include medical, industrial, testing and instrumentation, aerospace and defense controls.

There is another plant in Guaymas, Sonora (North of México) which provides precision mechanized services, metal bonding and complex electromechanical manufacturing processes.

It has different clients, to whom he works with lead-free and lead-based assemblies, conformational coating and encapsulation. The toxins they handle harm the health of their workers.

The plant in Guadalajara has approximately 2,000 workers who are subcontracted, they last a few months until they are given the plant, this can vary from six months to three years. The range of salaries in which they are hired goes from 125 to 140 pesos per day (6 to 7 dollars).

It has clients such as MOG, General Electric, CPC. They assemble equipment for X-rays, telephones, TV and video controllers, aerospace and medical assemblies.

Like other companies already mentioned, Benchmark is on the list that work with the CTM-affiliated union called SETEAMI, which protects the employer while its workers are unaware of its existence.

Continental Automotive Guadalajara

German company and world leader in the development and research of new technologies for the automotive area. Continental produces airbag units, information systems, immobilizers, fuel injection control, sensors, driver information systems and units for anti-lock braking systems. It operates throughout México.

In Jalisco, the hiring is by the SETEAMI

union (CTM), they offer a salary between 150 and 160 pesos a day (between 7 and 8 dollars), it is worth mentioning that the salaries are a little higher than in most of the companies of the same sector.

The workers hired by the union are for production areas, the most specialized positions are technicians and engineers. The highest positions are hired directly by the company.

It is the only company that let its workers know that they have a union, however, they report that it is useless, since they only support them when a relative dies. But in addition to lowering their fee via payroll, the union asks for extra cooperation and the aid arrives many months later with a tricky bureaucratic process.

The products manufactured by Continental in Jalisco are: sensors, automotive safety systems, anti-lock brake controllers, airbag controllers, controls for the keys of different brands of cars such as BMW, Volkswagen, Audi, GM, Chrysler, among others.

Little by little, like other companies in the industry, they have been reducing their labor benefits by reducing the payment of bonuses that the German company made to the workers and recently, with the change of contracts to their employees, they reduced benefits by making them sign a new contract if they wanted to keep their job.

IBM

IBM Guadalajara began operations in 1975 with a manufacturing plant, being the first information technology company in the region. The history of IBM Guadalajara ranges from the manufacture of electric typewriters, nylon and polyethylene tapes, through the assembly of System/36 and AS7400, sub-assemblies for magnetic discs and software development, to

the wide range of solutions for storage, retail, software, kiosks and solutions for government, among others. IBM became the pioneer of what is now the region's technological cluster, the so-called "Mexican Silicon Valley."

From the 1990s, a flow of investments, both in the manufacturing sector and in the software sector, led by IBM, capitalized the growing talent of the region to advance in the consolidation of the sector of information technologies and related industries.

Due to this growth in production and the development of new capabilities in the workforce, in 2000 the IBM manufacturing plant was transformed into a Technology Campus.

The IBM Technological Campus in Guadalajara is composed of an interesting mix of talent: young graduates from universities in the region and senior collaborators with experience in each of the technological and service missions, mainly focused on IBM's strategic imperatives: cloud, analytics, mobility and consulting services.

The hiring of recent graduates from universities that have an agreement with the company are directly with IBM, positions such as engineers and higher positions in contrast to the production operators, who are hired by one of the agencies of largest outsourcing in the world called Kelly. This subcontracting agency has a lot of staff turnover and the promise to the workers that are subcontracted is the permanent contract by the same agency.

Workers say that they are never directly hired by IBM in production positions. It is also mentioned that every fourth quarter the company dismisses many employees and at the outset returns to subcontract with a salary of 125 pesos a day (6 dollars) and without job stability due to the continuous dynamics that Kelly has in her personnel cutback.

The production is divided into two areas: one where the servers are produced and another where they work for the storage of data with magnetic cassettes.

There are approximately 2,000 workers subcontracted in production with the characteristics mentioned such as low salary, job instability, no personal growth and reduced labor benefits such as bonuses, vacations and utilities. These precarious conditions exist even though IBM has clients like Apple.

The products made here are sent to different parts of the world such as the Indian Air Force, some African Banks, the Middle East, Russia, etc.

Being one of the companies that earn millions for its business in México, it keeps its workers with precarious conditions and far from benefiting the region, as the Jalisco state government have mentioned to the press, it actually generates misery and inequality.

Foxconn

Founded on February 20th 1974, Foxconn is a world leader in manufacturing and technology services. “We are guided by our vision of providing products and technological solutions that provide convenience to everyday life” is mentioned on its website (http://www.foxconn.com/Files/index/Foxconn_SER_en_2017.pdf).

They are designated as the world leader in 3C (Computing, Communication and Consumer Electronics), technology development and manufacturing. They have extended offers to hardware innovation, cloud data management, software services and infrastructure platform, such as 4G LTE wireless services, transmission services network and smart electric vehicles. Foxconn continues to invest in R&D and in the application of energy, “Our experience

in several strategic areas such as cloud, computing, mobile devices, Internet of things, big data, artificial intelligence (AI), networks, robotics and automation”.

The company states that its “employees are our most important asset and we are always trying to provide a positive work environment for them. We have sustainability programs in the workplace so that our employees can take care of their health and work in a safe and friendly way”.

Their global number of employees goes up to 988,000 (December 31, 2017). The gender ratio of employees has remained consistent over the last three years with male employees representing 65% of the workforce and employed women who make up the rest 35% in 2017. Foxconn currently has more than 200 subsidiaries and branches in Asia, America and Europe.

In Jalisco, it has two plants, one in the El Salto corridor and another in Parque Industrial Bosques II in Tlaquepaque. In the North of the country, in Ciudad Juárez (Chihuahua) it also has a couple of plants where it previously manufactured mobile phones for Motorola. Currently they manufacture decoders for televisions of Cisco Systems and in their plant in Tijuana (Baja California) they manufacture LCD screens.

Among the products manufactured by Foxconn, the list includes the iPhone, iPad, Kindle, PlayStation 4, Xbox 360 and GoPro cameras.

Foxconn emphasizes honesty and integrity in all its business activities, also adheres to the principle of equity. Foxconn assumes the responsibility of promoting and adhering to corporate social networks and guidelines of responsibility and participates actively in the alliance of activities with partners and suppliers in the ICT industry.

The Foxconn Code of Conduct covers eight main areas, including a code of ethics, labor rights, health and safety, environment, management system, responsible contracting in the use of conflict minerals, anti-corruption and anti-slavery.

They are part of EICC and mention that they respect the labor rights mentioned here:

- Freely chosen employment
- Prohibition of child labor and protection of young workers
- Maternity Protection and health rights for female workers
- Nondiscrimination
- Fair and humane treatment
- Salaries and Benefits
- Working hours
- Freedom of association

This is mentioned at their website, but in interviews, workers in Jalisco told us about the working conditions they live and said that the worst about this company is the salary, followed by being subcontracted by Manpower and with this the evasion of their responsibilities with their employees not offering a stable job as mentioned in Mexican law, the benefits are minimal, the break hours rotate and even workers mention that sometimes they do not pay them extra time worked. Working here always leads to stress, because they have to work even off their work schedule, there is a lot of staff turnover and, to add to the list, they do not have bonuses or incentives.

Samsung

Samsung is a conglomerate of multinational companies based in Seoul, South Korea. It is the largest South Korean business group, with numerous subsidiaries that cover businesses such as consumer electronics,

technology, finance, insurance, construction, biotechnology and the services sector, among others.

The group was founded in 1938 by entrepreneur Lee Byung-chul as an import and export company of products and then expanded its business to other sectors. From the decade of 1990 its international expansion took place through its branch of electronics, particularly in household appliances, mobile phones and semiconductors. The most important sub company is Samsung Electronics, the second largest electronic company by revenue.

Samsung has established itself as the most important company in South Korea in terms of business volume, title given by its electronic division. Samsung Electronics became the world's largest mobile phone manufacturer in 2012, surpassing Nokia, which led the market since 1998. In addition, management announced the 10-year increase in investments in biopharmacy, biotechnology and smart watches, as well as new headquarters in Silicon Valley.

The company has taken on two recent crises in October 2016. On one hand, the war of lawsuits between Samsung Electronics and Apple over alleged patent infringement on smartphones. And on the other hand, they were forced to remove all Samsung Galaxy Note 7 terminals from the market due to a manufacturing failure.

In Mexico, it is located in Tijuana (Northwest) with plants of its suppliers in the same industrial park to speed up the production of the screens that make up thousands of workers with unequal salaries and some mistreatment by their supervisors, according to the testimonies of some workers interviewed in the North of the country. They also opened another plant in Querétaro (Center).

The violations of labor rights that are most committed in companies in the electronics industry in Jalisco are:

- Unstable employment (subcontracting by outsourcing)
- Low salaries
- Lack of union freedom (companies with employer protection unions)
- Unjustified dismissals and without the corresponding settlements
- Sexual harassment
- Labor harassment
- Discrimination
- Unworthy treatment
- Repression for the defense of labor human rights

In our country, labor unionism stands out for being corrupt, for not really representing the working class, for selling itself with the entrepreneurs and earning at the expense of the workers. The electronic companies in Jalisco have collective contracts with these unions

because they protect themselves, they are employer protection unions. Between the CTM and CROC the pie of the electronic industry is shared, leaving aside thousands of workers with more and more precarious jobs.

SETEAMI (CTM)

As far as unions are concerned within the electronic industry, one of the unions with greater power is the Union of Employees and Workers in the Structure, Motor and Industrial Armature (Sindicato de Empleados y Trabajadores en la Estructura, Armadura Motriz e Industrial- Seteami), an organization that is qualified as “charra” and that has signed collective working agreements with Sanmina, Continental, Flextronics and Benchmark, without many union members knowing who their leader is and without organizing meetings with workers.

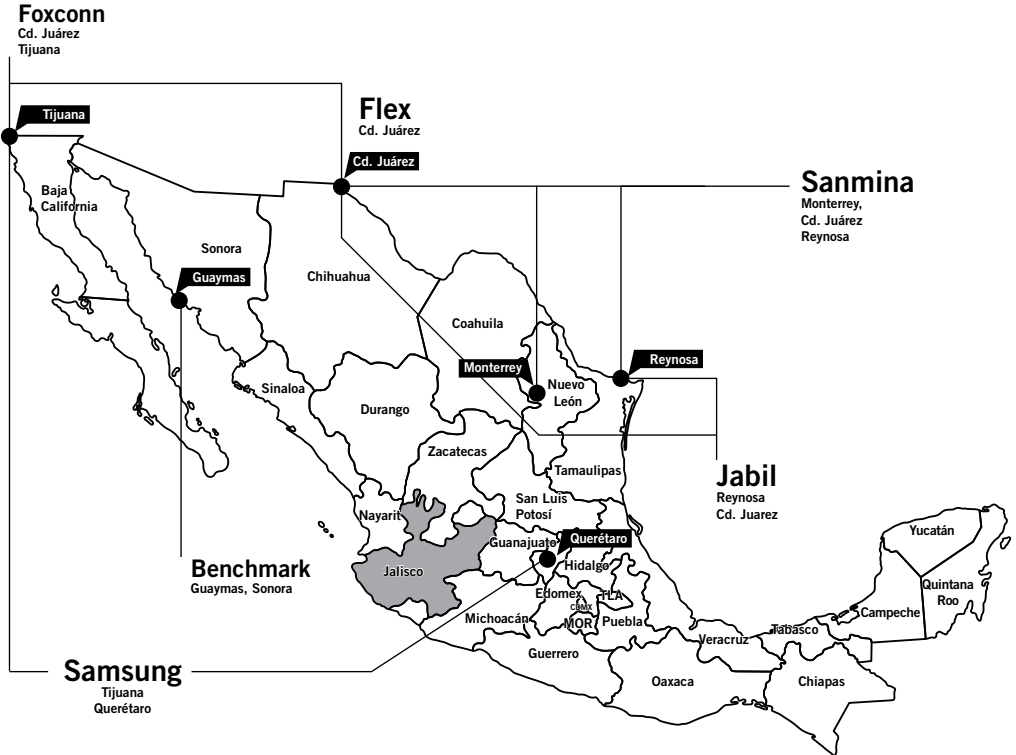
This union has signed 58 collective agreements with the same number of companies, without the consent or knowledge of its affiliates, and is commanded by Carlos Arias Hernández, a grandson of the historic union leader Heliodoro Hernández Loza.

MAIN MANUFACTURING SERVICE COMPANIES



Source: ProMéxico with Inegi information and official pages

LARGEST ELECTRONIC COMPANIES WITH PRESENCE IN JALISCO AND THE REST OF MEXICO



Source: ProMéxico with Inegi information and official pages



VOICES FOR A LIVING WAGE



15 MORE MINUTES IN SANMINA!

For years the company Sanmina, located in El Salto, Jalisco, has maintained a work schedule in its different plants: first shift from 6:30 am to 2:45 pm, second shift from 2:45 pm to 10:30 pm and the third shift from 10:30 pm to 6:30 pm. And a fourth shift from 8:30 am to 5:45 pm.

According to the Federal Labor Law (english for Ley Federal del Trabajo, LFT), the maximum of the working day must be: 8 hours at daytime, 7 hours at night-time and 7 hours 30 minutes a mixed day (article 61 LFT).

- Day shift.- Between 6:00 am and 8:00 pm.
- Night shift – Between 8:00 pm and 6:00 pm.
- Mixed shift.- Includes time periods of the day and night shifts, provided that the night period is less than THREE HOURS AND A HALF, because if it comprises THREE HOURS AND A HALF OR MORE, it will be considered a night shift.

This had not been done by Sanmina, as the employees were working 8 hours with 15 minutes in the first shift, 7 hours with 45 minutes in the second, 8 hours in the third from monday to saturday and those in the fourth shift worked 9 hours with 15 minutes from monday to friday. All of them were working extra 15 minutes and without payment for years, despite what the law says in its article 61. In 2017, during our reflections on labor issues, colleagues of this company wanted this situation to be exposed and that Sanmina stopped violating their rights; for that reason in our bulletin, **Despertar Obrero**, this new section called Voces Obreras (Workers' Voices) was born, where the problem that

everyone had been living was exposed in the voice of the female coworkers. As a result of the work done by them, there was an echo in other workers of the company and the awakening of colleagues began and while reflecting on this matter (problem), they questioned: Why doesn't the company pay us the 15 minutes that we do extra? How much has the company saved in payment if we are more than 8,000 employees?

These and other questions arose and the answer arrived at the beginning of 2018 by the company. As of January, Sanmina changed her work schedule and now in the first and second shift are the 8 hours that the law sets. The schedules are now: first shift from 6:30 am to 2:30 pm and second shift from 3:00 pm to 10:30 pm. This is an advance in respect for our labor human rights, now they respect what the law says according to the established working hours. But there are still things to be demanded, because, where are those 15 minutes that the company has not paid? Of course, in the pockets of Sanmina's businessmen. That's why now we demand that they pay us immediately.

Some doubts have also arisen like how to demand the payment of what corresponds for those 15 minutes worked and that were not paid, and more doubts about the contracts of the coworkers signed with that previous schedule. There is a lot of restlessness and anger, because the company has not said anything to its employees to clear doubts about it, so we invite you to demand a meeting or general meeting within the company to explain how they will resolve the outstanding payment of 15 minutes that were worked for so many years and that were not paid. This is a common problem and the answer must be for everyone.

Sanmina workers are invited to review their copy of the work contract and specif-

ically on their schedule, and we also invite you to review what is stated in article 61 of the LFT. Compare and see that even if it says the aforementioned schedule is now right, it is not a problem of the workers, because this contract made by the company was wrong from the beginning, going over what the law says. Precisely this contract is proof that the company violated our labor human rights.

According to the law, the working day is 8 hours, so the remaining 15 minutes apply as EXTRA TIME and should be required as such, according to articles 66 to 68 in the Federal Labor Law. That is why we have taken ourselves the task of carrying out a small exercise to calculate how much corresponds to the employees for the extra 15 minutes worked and to support the workers to demand what must be for them.

Thanks to a client from Sanmina (Tesla) reading our bulletin **Despertar Obrero@**, he learned that Sanmina has been violating for years the right of workers in the schedule, making them work more than the time marked by the LFT.

With the impeachment of this problem in **Despertar Obrero@**, that has served as a way for this situation to become visible, today the company, despite its anger, has adjusted its schedule and now the workers do the hours set by law in the first and second shift.

There were many situations since the company was forced to adjust their schedule, because it will no longer be able to use thousands of workers for those 15 minutes a day for free. There were threats of firing anyone who wanted to sue and although they were few, there were legal actions and dismissals. Sanmina also threatened to remove the dining room and transportation, benefits that workers have always received. To relieve the pressure because they could be sued collec-

tively, the company offered to give steady jobs and that was at least for a year every time they felt the danger very close, because the company could see the magnitude of the problem if the workers joined and demanded payment of those 15 minutes stolen. Clearly and before the law, they are guilty of that theft of millions of pesos in wages for more than 20 years.

THE HEIGHT OF CYNICISM

Articles 58, 60, 61 and 63, Chapter II of the Federal Labour Law, say:

- The day shift is 8 hours
- Mixed day shift is 7.5 hours
- Night shift is 7 hours

In my company, we work 15 minutes extra in the first and second shift and they do not pay us for them.

At Sanmina, the first shift are forced to give to the company 15 minutes daily, since by the established schedule we do not work 8 hours, we are forced to work 8 hours with 15 minutes a day. The supervisors act as guards harassing staff that is formed in or check before 14:45 hours. They harass taking photographs and recording the numbers of employees to try to punish them with memos by indiscipline or suspension (better known as punishment). Superintendents are giving those orders.

Our salaries are very low and the 15 minutes of extra time are not reflected on the payroll. According to the salary, they steal approximately 60 pesos per week to each employee, because that is theft here and in China. Taking into account people who have been working for a lifetime in the company (10, 15, 20 years), by removing accounts it's a lot of money if it were claimed, which I do not think that will happen, because most of the

comrades are afraid to speak out and demand that payment to avoid getting into trouble.

But the company has been challenged by that and their response has been that we seize more time dining, that is compensated for by the 15 minutes that we work for free. But what they don't say is that the dining room is a problem, most of the time it takes much lining up to ask for food or waiting for a place to sit, since space is very small and there are not enough tables in the dining room or no vessels, spoons nor even food. There are times that even to leave dirty dishes you have to line up and if you ask for a special dish, it's 20 more minutes.

The company is happy with this situation, that no one says anything and they keep that money, because there are many of us. If we were 10,000 people, 60 pesos per person per week that they owe us, by doing accounts we can realize what is stolen and it is a lot of money.

So we need to unite and claim our money, since we work hour and a half extra per week, it's 52 weeks per year by approximately 60 pesos that they owe us, gives a total of 3,120 pesos a year for each worker and if you add it on thousands of workers, it turns out that we give the company almost 15 million 600 thousand pesos, not to say that they don't share profits with us as it should be. Let's get on and claim what is ours.

"Let's think a little bit and make conscience if the company needs that money more than us?"

STRIKE AT HP

The workers at HP warehouse in Parque Industrial Bosques II, in Tlaquepaque, grew tired of asking the company and its subcontracting agency, Apro, to raise wages and stop frauding them, since they have failed

for years to pay contributions to the Mexican Institute of Social Security (IMSS) and the Institute of the National Fund for Workers' Housing (Infonavit). Faced with the refusal of the employers, they made a three-hour work stoppage that culminated in a salary increase.

The strike was held on November 2nd, 2017, with the participation of the 25 morning shift workers, supported by the afternoon staff. It was the result of "several non-conformities, such as the fraud that takes place in HP through the Apro agency," explained Chuy, who participated in the protest.

They also demanded a salary increase. The workers without a savings fund earned 120 pesos a day and those with a savings fund received 129 pesos. In October 2017, the company hired new staff, paying them 140 pesos. Then the anger intensified.

Chuy said that the workers began to have meetings and read the Federal Labor Law and sought advice from lawyers and the Cetien, since on behalf of the company "there was no one to give an answer, and the only one who could solve it was the manager and she 'was not' in Guadalajara". Days prior to the protest, "the new agency's coordinator came to request support to cover the third shift, a serious mistake, because the people were angry. We denied our support. I asked the coworkers: Who will support them? Nobody. Who is dissatisfied? Everyone raised their hands".

The workers met to organize themselves inside the warehouse, without the coordinator of the agency. That's how the strike came on November 2nd. "We were nervous, when we met at about 7:30 am we began to organize. Who do we count in and who not? We agreed that it would be voluntary. There were some colleagues who have worked there for years and were afraid of losing their job and that was the staff that worked: six people. But what sur-

prised me was this man who has been working for 14 years, which is the one that could be most affected, he's close to be 60 years old and participated in the work stoppage”.

That morning, the workers punched in and announced: “We are not moving a finger until they come and solve the problem. There were three hours of not working. At some point, the coordinator took me out of the warehouse and told me ‘they are waiting for you in the dining room’. I went out while telling to my colleagues, ‘I’ll be right back’. As soon as I was out they got the manager inside, I do not know how she arrived in less than three hours from Mexico City. Fact is, she was hiding. My coworkers told me she wanted to talk with them, but they told her: ‘we are not talking, we’re one missing”.

-She asked, who's missing?

They answered: Chuy.

-She said: do not worry about him anymore, he's already out, I fired him.

While the manager was pushing and threatening the workers, in the dining room the coordinator invited Chuy to negotiate the amount of his severance payment. But then “I had to get out fast from that place because the coordinator was harassing me, she blocked my way and threw security on me”.

Two hours passed by until the company representatives announced they would increase the salary to 140 pesos a day. However, days later they fired two more female coworkers in retaliation for the protest.

Despite this, Chuy's assessment is that it was worth it. “It remains an experience, because, as Zapata said, ‘I'd rather die standing than live 100 years on my knees’. Things were achieved thanks to my firing and that of my coworkers, but the rest are a little better. How long? We do not know. We did hit the company, of course, and although they recovered

what they lost in another three hours [in that storage they configure printers that are worth more than 40 thousand pesos] they were affected. They tried to dissuade us by saying: ‘you will not damage Apro, but HP”.

- “That's what we want!, for HP to realize what the agency is doing”.

In the end the wage increase was achieved and the agency changed its name again like many other times, but the payment frauds to Infonavit continue, as well as the bad conditions, just with another name and still with a lot of cynicism.

It is certainly possible to improve our conditions. However, there is an internalized fear in the workers, because with a little increase this outrage was stopped despite some other situations of injustice, robbery and abuse to the fellow workers continue. Without a doubt, we must continue working to empower the working class.

WORTHY WAGES

I work in an electronic company where the salary of an operator is not worthy, because it does not covers basic needs for a family. It is not enough to buy the basics, not to mention other expenses generated by a family to survive with dignity, such as electricity, water, gas and much less to go out for a stroll.

With that wage we barely subsist, we live deprivations every day!

We should unite to fight for a worthy wage.

A living wage is a fundamental element in the social and economic responsibility of business. If a business entity does not compensate its workers with a living wage, or makes sure that the workers of the companies that constitute its supply chain are also compensated with a worthy wage, then it can only

be concluded that these workers are being exploited by receiving this wages.

AND THE LEVELING NEVER CAME

I am Susi and I worked in Flextronics as a production operator for 8 months. I took courses in order to get a salary leveling, but they never finished the training. So they did not leveled me.

A person in charge of “Quality”, called Mary, watched my work and talked to her manager, who proposed to hire me in his area, since there was a lack of staff and she liked my working. She got me an interview with the manager, but, to be honest, I didn't liked the position of quality in the floor, because they don't respect the decisions of the auditors and the supervisors always wanted to do their will.

THE COMPANY KEEPS OUR RAISE

Each year the National Commission on Minimum Wages analyzes the increase that we the workers must receive, leaving us out to say if what they set really is enough for us. These amounts approved for many years are minimal and they remain insufficient, they are not enough to meet the needs we have at home, to have a dignified life. At the beginning of the year the basic food basket increases, there are payments of housing, taxes, everything increases, the dining room in the company, the gasoline that we get charged in taxes of all basic food. All the privileged ones want to live at the expense of the worker. And as if this wasn't enough, in the company where I work they do not give us the increased wage at the beginning

of the year, as stipulated in the law. The more years go by, the more delayed the increase is.

When I joined Sanmina, in 2010, the increase came in April, with two months of retroactive and thus every year they delay it, because then they gave it in May, then in June and last year they gave it in August and the back was the same, only two months. This affects us in vouchers for groceries, in savings, bonus and profit sharing fund, by not quoting with the wage increase, it also impacts on our retirement savings. The retroactive giving to us is only two months and they have not paid the 4 previous months. The company keeps our raise.

The Government and the companies take advantage because we have no education about our rights, they want us to think they are doing us a favor by giving us work to survive, but we, the workers, are more necessary so that those profits can be produced and maintained.

It is time that we wake up and start to demand what must be ours, this year let us not wait for them to give us the increase until they want to, let's demand our increased wages now.

THEY STEAL OUR SUNDAY BONUS

I worked in Sanmina until a few months ago. I was in the third shift, I worked Monday through Saturday from 10:30 pm to 6:30 am. I rested on Sunday night, starting my week every Monday night. My problem was that they did not paid me Sunday bonus, because I went in on Saturday at 10:30 pm and I left on Sunday at 6:30 in the morning. Human Resources did not solve me anything, they said that it did not correspond to me to receive the bonus, well of course this bonus corresponds to us, workers of this shift, because we were working six hours with 30 minutes on Sunday.

The company has always operated like this, it's like the case of the 15 minutes (overtime) that Sanmina stole for years to workers in other shifts. Here too, in the third shift they steal from us. It seems that our coworkers had not noticed that and the company becomes blind.

It's not hard to use logic and be aware that if you work 6 hours with 30 minutes of Sunday you have the right to receive Sunday bonus, but they don't pay it because they count it like a Saturday workday, justifying themselves that they have done this for years, or at least that's what they told me. I climbed through the corporate channels and they did not solve anything, the response of the company was: 'We already checked it with the lawyers and what you ask is not for you, you can't even sue because it will not proceed.'

They do this so that you give up doing anything, but it didn't work with me and I decided to go through the legal path to solve the situation. So I decided to sue for the Sunday bonus by all the time that I worked in the third shift. They did not want to negotiate, instead, they tried to scare me and I got fired, and they also asked me to sign my resignation, but I already had been advised, fortunately, and expanded the demand with unjustified dismissal.

I realized that the company prefers to pay severance to a worker, although he is responsible for, but if he is demanding his rights they fire him, they prefer that than paying the Sunday bonus.

Laws and institutions are not made for the benefit of the workers, on the contrary, and in the hearings they dragged their feet. We see that the Conciliation and Arbitration Board is on the side of the employer, because they make you wait and they lengthen hearings to make one despair and accept anything that they want to give you. The months passed and they offered to reinstall me, but

they pushed back the date and it never happened. One day I was called to negotiate and put an end to the matter. From here I call my coworkers of the third shift to demand their Sunday bonus, the company knows that it is for them, if it was legal what they do I wouldn't have been fired. Besides, what's the worst that can happen? That they make you rest on Saturday night.

FIGHTING TO MAINTAIN OUR LEGAL BENEFITS

I have been working in Jabil for several years. I am in the third shift, I have gone through many things, both good and bad with work and my bosses, but this situation is one that triggered anger from my colleagues and myself.

On December 25th, 2017, the company forced us to work as a regular day, with message that the worker who did not show up to work would get the day discounted. They also made us work on January 1st, 2018, with the same threat. Those two days are holidays under the Federal Labor Law.

For those who did not agree to work on those days, the company admonished them and to others, those days were discounted from their vacations, but when claiming their right, the response of the company was that holidays did not apply for the third shift and they wouldn't get those days paid from that date onwards.

Some colleagues decided to stop the production lines for a couple of days and the representatives of the company, very upset, told them that even then they would not be paid. However, seeing that they were not intimidated, they fired several workers so that the others would back down on their requests and chastise.

Then we went to ask for advice to Cetien and they informed us what can be done according to the law, in order to demand the company to stop abusing and violating our rights.

Then we made a note to inform more colleagues about the injustice of this measure of the company towards us workers, we only told them: DID YOU KNOW THAT THE LAW SAYS THAT WORKING HOLIDAYS ARE PAID TRIPLE? AND JABIL IS NOT ABOVE THE LAW.

The comrades seem disturbed, but that flyer also got to Human Resources offices and they asked themselves what that was and who was doing it. The next day, outside the company, Cetien went to distribute the bulletin **Despertar Obrer@**, this was good support so that the colleagues knew where to find advice and also so for the company to know Cetien is supporting the workers, that we are not alone.

The next day, the company had a lot of surveillance and they did not let their workers leave to avoid being given a copy of the bulletin, because of what happened the previous day.

The week after this happened, the company published a memo on the screens of the plant, reporting that there had been an error and that things would continue as before, that they would respect and pay for holidays as well on the third shift.

When we read that notice on the screens we were happy to see that the advice and information about our rights was of great benefit to almost 1,200 workers who were being affected by the night shift, since these shifts are made up of 20 production lines and in each line are up to 40 workers.

A battle was won, we said, and to be honest, we are thankful to Cetien for support this problem, we were few but organization can make a difference.

UNWORTHY AND HUMILIATING TREATMENT

I am a worker in the electronics industry, I worked at Ikor México, where they produce cards for cars dashboard (Toyota, Nissan, Chevrolet) and cards for medical devices (dialysis machines and electrocardiograms).

My position was in production, in the area of ICT and functional tests. My job was to test the cards electronically and verify that they did not have malfunction, if the cards failed I sent them to the repair area. I was on the night shift, I came in at 10:00 pm and left at 6:00 in the morning.

I worked only 3 months in this company, hired by the agency Comercializadora Talento Humano. My salary was 120 pesos a day, at the beginning they gave me benefits like dining room service and transportation and IMSS (Mexican Institute of Social Security). I had to quit since the company decided to remove the dining room service and transport. I needed to work, because I am a mother of three and I'm the sole provider for them, however, I could not continue working in a company where they don't appreciate the work and effort that all of us workers do. I really liked my job, what I didn't like was the treatment and the conditions in which they had us.

The conditions in which I worked were precarious, since they didn't provide us personal protection, as goggles or masks, in addition to the gown, the side skirts that they provided when I started working were very used and in bad conditions.

Work in the production area is high stress, since they pressed us a lot and didn't let us go to the bathroom when we needed it, we worked the entire shift standing and had no nursing service. Since the company hired us, Human Resources informed us that if we

needed any pill or medication we should buy it, because they didn't provide health service.

The staff in charge of the workers, called line leaders, were very arrogant with all of us, they humiliated us whenever they had the chance, they told us that we serve no purpose and that our shift was not producing enough profit and that's why they did not give us extra benefits, besides our salary. Human Resources staff was also very arrogant and told us that we had no rights and could not grumble, even if we did not agree with their bad practices towards us. In fact, in the time in which I was working there, they fired more than one of my coworkers just for telling them that they did not agree with being put to do other jobs that were not stipulated in their contract, which was the case of a repairer who had been working there for 5 years.

This company doesn't respect the rights that we have as workers in any aspect and they were always watching us so that we didn't talk to each other, according to them, it was so that we didn't "plot" against the company.

These work conditions made me resign, since I believe that it was not a healthy work

environment for me and in fact for any of my coworkers who still work there, because it's not enough for them to pay us a starvation wage, they treat us as if we were worth nothing and I cannot agree with that. I believe that we are the ones that make a company prosper and that if it were not for us, they would not get all the profits earned and therefore I believe that at least they should have a little respect for us, because we are the ones that feed all those business owners.

I arrived at Cetien to know my rights as a worker and, above all, I don't want to go through injustices like the ones I went through in this company just for not knowing my rights as a worker. I'm training in the knowledge of my rights also to share with my coworkers that knowledge so that the same thing does not happen to them. Now I went to work in a similar company and although conditions are very different, it is not too much to know what to expect in case there is any violation of my rights here or to my coworkers and also because I believe that these companies should respect all the laws of our country.



**VOICES FOR
HEALTH
AND SAFETY**



DANGER AT WORK

I work in the electronic industry, and every day happens risky situations that goes from the transport units to even the workplace. For example, in our transport buses we are exposed to a traffic accident because the drivers work long hours without proper resting and doing several trips, which lead them to drive sleepy and sometimes even nodding while driving. And if they have shortage of time because they still have to make another round, they drive way too fast passing vehicles with no caution and braking sharply, just to name a few examples.

In work areas is usual to find risky situations for operators, due to bad planning of the layout of the areas in reduced spaces, like objects over work tables that may fall on operators while working, as well as screws, cables or pipes on the floor or the walls with the risk of tripping or be hit by them. It is also common to find containers with unidentified or unmarked chemicals to warn that may cause harm or reactivity and flammability, or that in areas where chemicals are handled there are no personal protection equipment, such as gloves, masks or lenses to handle chemicals. Even though those are heavy chemicals or solvents, they only provide carbon masks, which are not enough to protect from vapors in the environment. Also these areas lack of a suitable air extraction, and sometimes they have a single extractor, unable to remove all the harmful vapors that concentrate there.

I guess if we had a union that represented us and defended our labor rights, things would be different, this union would make sure the work areas were safer for employees. I think it is needed to require companies to periodically check the state of the facilities and request regular audits as well as reports on the state and

usage of appropriate protection equipment for each area and chemicals used.

Same goes to medical examinations for the staff, the union would have meetings with workers to hear their concerns and ideas. At least this is what I think would happen if we had a union that really would care about workers in the electronics industry.

MY JOB SICKENS ME

Hi. My name is Lili Perez, I started working in the electronics industry 12 years ago in Sanmina company like almost everybody else, out by necessity. I spent almost 2 years without a contract, subcontracted by Cosea agency.

Since the beginning I realized that it is a poorly paid job at production operator level and also very risky, because they don't provide proper safety equipment. In the wave solders area do not give us any masks or gloves to remove the hot pallets, neither safety boots. Later they contracted me in another position, but without salary leveling.

They moved me to another project and I started doing functional tests. That was better for me, but also began the changing of off-days, and there were preferences for being male or female or if you are a relative of the supervisor.

The line where I did the functional tests was on the side of the LG project (appliances), there we handled "conformal", a very sticky and dirty chemical, and I inhaled the vapors of this chemical so I started with a constant cough and got ill from the throat very often. Also, next to this area there's a workshop where the tubular tables are assembled and they cut pipes that expel toxic fumes, which I also inhaled. I asked Industrial Security to do something and they said they would check it out but never did anything. I ended up very

sick, I went to Social Security and after many tests they told me I had a bacteria, but that it was not because of my job.

My lungs are better now with a treatment they prescribed, but I was left with an allergy to air conditioning, any smoke or strong smell and, according to my family doctor, a kind of scar in my lung, which sometimes makes it difficult for me to breathe and I need an inhaler when that happens. I still work in the same company, because I still have needs.

PHYSICAL AND MENTAL HEALTH IN THE ELECTRONICS INDUSTRY

I started to work in electronic companies very young, at 19. I felt good because I had a job, I started in production learning and little by little changed my position to operator of a welding machine called Ola. Everything was very good, I was learning and I earned a little more. At first I was surprised that almost nobody liked that position, but I realized that operating that machine is very harmful to one's health, lead is handled, which is installed in the blood and is not easy to take out from the body. Also, the operation of the machine requires handling a corrosive called flux and isopropyl alcohol, in a few words, it is a heavy, dirty operation and harmful for the health. I spent two years in that place, they gave us some training where they told us once that the lead hurts but that we inhale more lead in the street with the smog from trucks or get it when we ate in clay utensils. Some colleagues even said that it can make you sterile, to which they made jokes.

Once they sent me to have a lead test and never gave me the results, bad thing is that I did not ask for it either. Many times, as a

worker, we do not think about health and the damage it might cause us in short and long term. Now I understand it, because when I almost completed two years in that operation I got pregnant and that's when I started looking for my change of area. However, it came when I was three months pregnant.

In my new area were only men and working with men is to endure situations of sexual harassment, sometimes by my colleagues and sometimes by my superior. At that time I did not realize that sexual harassment could be an insinuation or inappropriate compliment, that is, sexual remarks, I only avoided them and did not accuse them. On the other hand, some colleagues treated me very well and that was also because I am a woman and being in a department where there are mostly men, there are differences in the way they treat you for the fact of being a woman.

Some tried to help me every time they could, because I had to carry gallons of flux and isopropyl alcohol, also weld bars and cleansing the Ola. They tried to be nice, but I also tried to not let them do it, because I could do that job. I won't deny they helped me more than once, of course, maybe they were looking to benefit from some other way and I'm not saying that for everyone, truth is I made very good friends. Other colleagues told me that if we wanted equality in jobs then I would have to carry everything. I did not answer them, I just ignored them. I also remember a colleague who told me once that I was not feminine at all, because of my attire and that my hands were battered, I do not have to say that he did not like me or he knew I would never look at him the way he wanted, because he was always bragging about women.

When I asked for my change to the testing department I felt better, because of my pregnancy in the first place and because the work was less heavy, dirty and harmful to my

health. In this department there were also mostly men, but there were more women, this made me feel good, it freed me up to a certain point from misogynistic conversations, from hallucinated machos and braggarts.

When my baby was born, I struggled a lot because he was always sick, if not from the stomach from the respiratory tract. So I was visiting different allopathic doctors, homeopaths, I got naturopathic remedies but he was fine only for 15 days and then got sick again, he was always very thin and the poor baby was already used to medicines and shots. Until now I think it's because of the lead that got in my system during those two years on the Ola that damaged the health of my son, who to date, although already a little older, still suffers from allergies.

It is now, after years, that I think about the damage they did to me and to my son and that the company gives you only minimal training, does not give you the equipment that truly protects you and also what we already know: employers do not care for the well being of the workers. Of course, if we think a little higher, that is to say, in the clients for whom they produce in the factories, they are not interested either, they are only worried about having their juicy profits at the expense of workers that do not know about basic precautions and rights when hired in any job, we give them our lives and our health and they give us a precarious life, because the salaries are not worth our health, emotional or physical, let alone of our children. At the end we are full of illnesses, we can do little with the conditions of hiring, which are low benefits and passing the opportunities within society to go forward. It is a lie what they say, that we do not make an effort, we do it and we work hard, but the situations of life in this society and in these transnational factories are getting worse.

I knew about Cetien and changed the vision of my work, I began to be interested in my rights, I began to really see the exploitation that I lived in and of course working it is not a bad thing, but the veil fell and I saw how companies use us to their benefit. Even though there are laws that protect us, they internally violate those laws, they must think that if the workers are not interested in themselves, neither will they.

Sadly we do not know what the law says and that is an advantage for the bosses. That is why it is very important to organize, wake up from the dream of mediocre comfort in which we live in and even if it hurts and we strive for an extra, we must open our eyes and see first the exploitation and injustices that we go through we think are normal and make changes for our rights, for our well-being and for a better life for our families.

The working class really has the strength, we just have to see it, believe it and make changes.

TOXIC ATMOSPHERE

I am a worker in the electronics industry, I have spent two years at Sanmina, I already have 5 months with a plant contract. Since I entered, I'm in the position of assembly at the starting wave soldering and my job is to put in the pallets with cards and remove them. This is one of the jobs with some direct health risks, because the machine expel fumes when soldering the components to the card, the vapors comes from chemicals such as flux, isopropyl alcohol and the cards are very hot when they come out.

When the cards are removed steam escapes and I smell it, because I only wear gloves as my protection gear, they don't give

us masks and I have never been told or given training about the health risks by being close to this machine.

Since 2017, in cold weather, I started to get sick from the respiratory tract and thought that it was because of the cold, but months have passed and I'm still sick. My first symptoms were like feeling powder in my throat and much phlegm, gradually I got worse and now I have a cough that doesn't go away. Then my nose began to burn and sometimes bleed,

sometimes I feel I can't breathe, that I need air. I went to the doctor and he told me that something was causing it from my work place, the same odors that come from the "wave". I had a scan of throat and phlegm tests to find out why I don't get rid of the cough and the sorethroat.

I asked the supervisor to change me from that area but he did not accept, instead, now they want me to help them in two waves at the same time.



VOICES AGAINST HARASSMENT AND DISCRIMINATION



LABOR HARASSMENT

I researched in my computer class what labor harassment is due to what we go through in the company.

Workplace harassment is when a person is being mocked, harassed, when the worker is tormented with malicious comments or hear repeated exaggerated criticism about their performance or ability. In general, the harasser wants his victim to resign from work or to change his behavior, as it is contrary to his interests.

You can say that you suffer “harassment” when your boss is indifferent, excludes you, compares you with the rest of the workers or makes you object of all kinds of insults, shouting and verbal aggressions, when he does not hesitate to spread rumors and falsehoods about you to belittle your image and reputation.

We can say that it is also when the boss or manager gives the worker less time to perform an activity that will be impossible to meet and when the boss does not allow the worker to move up or change department because he hides information so the employee can't do his work correctly and afterwards accuse him of negligence.

I work in an electronic company in which we suffer several kinds of harassment, such as:

- Lack of respect during dining times
- They decide when we need to go to the bathroom
- They determine our vacations. When some material is missing for production or some machine breaks down, they send us on vacation because there is no work to do
- We are forced to rest out of permission without payment when production goes down
- We change the breaks according to their needs
- They refuse to give us permits for personal reasons

WE DESERVE RESPECT

In the company where I work I suffered from labor harassment.

It all started because I wanted to defend myself from my superior, because I told her to address me well and in a good manner, because with shouts or snapping her fingers I wouldn't understand.

I talked to her about what she was doing to us, because she shouted to all the people she was in charge of, manipulating with aggression, humiliating people and liked to show off so that we would see that she was the one with authority over us. I spoke with her expecting a little humility and respect from her, but unfortunately I received the opposite. One day I asked her to tell me the things well and not to scream at me, she answered that she did not know how to put flowers to words. I told her that it was not necessary to put flowers to words, that she could only tell me things as they must be said, well and in a good manner, with respect and education for me and my coworkers.

Odd that all my martyrdom began after wanting to talk to her to get some respect.

We deserve to be treated with dignity and respect, because we are all the same here. Now that I know my rights, I dare to speak out and not let them treat me badly.

INSULTS AND ARROGANCE OUT FOR NECESSITY

Most women and men, workers, managers and supervisors are people who work hard and live under pressure, and for some reason, we are part of the mistreatment of other weaker colleagues.

In my case, I am a person who has been working in electronics for ten years. I have gone through a bit of everything in so many years,

but something that marked my life happened a few years ago due to a problem I had with a supervisor, I crossed with the wrong person. His girlfriend was a person who in advance enjoyed the power of his partner and for that reason she liked to bother and offend others. On one occasion, when I was just a newcomer and I liked learning and asking, jumping from one place to another and never stop learning, this person suddenly told me: 'you fool, you have not even learned in one place and you're in another, ease yourself and do not move so much'. As I ignored her, she quickly went to the supervisor, the guy soon came and started shouting at me, questioning who had authorized me to do so. Because at that time I wasn't aware of my rights, I allowed him to scream at me and I even apologized and went back to the place he assigned me.

There was no work in that area, I was really angry but the guy just kept an eye on me. That was the beginning, the following days were harder since one day his girlfriend was asleep in her work area and I told the supervisor. With an aggressive voice he answered me: 'Who is asleep? What do you care? Take care of yourself, because I'm going to get you out of here soon'. That's when everything started.

The guy gave me an order and in two minutes he would start shouting at me, telling me that if he was an idiot or why wouldn't I follow orders. He would make memos of indiscipline for me. I really did not understand if it was okay to sign them or not, since none of my colleagues supported me. Until one day the supervisor, while I was working, tipped my shoulder and shouted into my ear and told me 'do not fall asleep'. Truth is I was already annoyed and answered out loud 'do not yell at me, I'm not sleeping, like your girlfriend'. He replied: 'No one here falls asleep!'. And all my colleagues who listened let out a laugh ... and this bothered him even more and he shouted again: 'Let's go to your agency, I

do not want you here anymore'. To tell the truth, my anger fell to my feet because I got too scared and thought I was going to lose my work, worried then for me and my children because they only count on me and my salary.

When we arrived to the agency, the guy, with a soft and half-tender voice, told the agency that I had shouted at him and disrespected him, that I was a problematic person and that he no longer wanted me to work at the company. The agency asked me what happened and I told them.

The answer I got from my agency was: 'Well, it's your word against his and because he's a boss, we believe him more than you. Unless some partner of yours supports your version, you get saved'. Believing that the comrades would speak and explain what had happened, since everyone had heard the supervisor's shouts, I told them: 'well come down and ask'. The agency asked the supervisor to check my history to see if there were reasons to throw me out.

The supervisor argued that I had a lot of work left, they checked my record, which was perfect from one year of work, and then they told me 'you better tell me the truth'. I answered that everything I said was true, when we went down to the work area they began to ask and curiously no partner had heard anything, indeed, they did not even accept that they had laughed at my comment. I did not understand what was happening, but that made me think on so many things. When asking the supervisor's girlfriend, she argued that I constantly assaulted her and as the supervisor called my attention I always shouted and answered badly and for that I got a suspension.

On my return it was worse. The supervisor was even more aggressive, but I just bowed my head and endured insults, humiliations in silence and crying, feeling alone, imagining that no one believed me and listened to me.

Until one day a colleague told me to go to an organization where they would help me. At the beginning I did not believe him, I thought that person was looking for me to fire me and I did not dare to go, until one day a coworker got tired of seeing how they treated me, and spoke to the agency to explain what was happening to me. The agency replied that it was too late to help me, since I had allowed everything and remain silent, that maybe it was because I was dating the supervisor. That was when I felt offended and decided to go to the organization. Fortunately I started a labor law workshop, where I learned more about my rights.

There I realized all the injustices I had to go through, all the real harassment from the women, the supervisor and the agency towards me and finally I decided not to keep quiet. I spoke to Human Resources and the immediate solution was a change of shift for the supervisor's partner, so that she would not continue to abuse with her power and the supervisor was removed from the plant. Thank God, I am no longer a victim and my experience helped me to advise my colleagues: Teach yourself to say... ENOUGH!, do not allow it anymore and know your rights as a worker!

THE BOSSES ONLY CARE ABOUT NUMBERS

I currently work in an electronic company, in which harassment by bosses is frequent, since they only care to complete the established production numbers, without noticing the basic needs of all living beings, such as:

- To drink water, making comments like if you go to drink water, then you will want to go to the bathroom.
- To go more than once to the bathroom without taking more than 10 minutes,

because they are too few for all the people and that force us to make lines to enter.

- To go to the dining room, they only give us 40 minutes, which are not enough, since the dining room service is very slow and if you bring food you have to line up to use the microwave, which most of the times is broken.

I believe that if we had some relay to meet those needs, it would be the solution to the case of going to the bathroom or dining room, but if they also fix the microwave ovens and expand the dining room to serve more staff, it would be better.

IT'S NOT FAIR THAT THEY CUT OUR WINGS

On May 4, 2015 I started working for an electronic company, where I continue to work, but I was shocked by the atmosphere I found there.

I had never experienced such amount of: anguish, disgust, astonishment, humiliation, denigration, gossip, harassment, envy, and many more things that I could not believe there were happening

I used to work in another kind of environment and life, but the world goes around a lot and sometimes we are above and sometimes below. I had to go to work on my own due to my husband's illness, but I never thought that I would be able to endure that much; but the need becomes paramount.

But today the issue I want to talk about is the abuse and HARASSMENT received by one of the line supervisors, which happens with: assaults and verbal threats, shouting, abuse, permanent criticisms of the work done, physical, moral, emotional and labor damage, project change, doubt about my abilities. But the harassment, unfortunately, came also from my coworkers at my area (quali-

ty), those who are in charge. Together with their small group of accomplices, they do not hesitate to harass me at every moment, as if waiting for me to make some mistake because of their pressure and to have more points to get me to drop it all off, at least that's what they wanted me to do or to change my project with bad recommendations about me to the highest executives, so I wouldn't be accepted anywhere. This is the rule there. They were trying to hurt me just because they're used to always being right, but this time they came across with another way of thinking, with different culture and education, they are used to manipulate those who fear of losing their jobs because of the need that most of us are experiencing, and for that they have to put up with all this and more.

But you do not have to cut your wings when you just want to work to meet your needs, a good work environment and, above all, the trust on the beautiful words that you get during the training courses. The frustration I feel, I know I'll get rid of, and I'll go ahead without anyone or anything stopping me to achieve my goals.

I hope that my experience will be an example and give value to other people to unite us, not to harm each other and assert our rights.

FAVORITISM

I work in an electronic company where physical beauty is worth more than effort and responsibility in what we have to work. The bosses always give more preference to their "friends" or those who go on a spree, they give them vacations or permits or justify the day.

This happens not only in the production area but in all departments, from the top to the last step. Simply because we are women they increase the duties, change our working hours or verbally harass us, just for the fact of being

woman and a little less graceful than others.

When this is reported to Human Resources, many times they do nothing. There is almost always a feeling of frustration and anger because one as an employee knows that we are there for a salary and we do our best to get things done in time and form and the company does not value the effort that many of us make.

IN THE FACE OF OPPORTUNITIES, WE ARE INVISIBLE

In the company where I work, Sanmina SCI, you see favoritism toward some people.

For a job promotion, first you must be a very good friend of the supervisor or of the person who is going to interview you. Sometimes there are vacancies for tests, processes, repairers, quality, etc. However, they almost always give the vacancies to someone who is their friend, if the girl is beautiful and has a good body or simply because you have a relationship with that person.

Sometimes they publish the vacancies, but in fact they already have people destined for the position, they simply do so because the company requires it. They come to work as operators and as a month or soon after they have a higher position and sometimes without having studies, just the secondary, when some of us have up to high school and also have experience. We are looking for the opportunity and no support is given to us in this aspect.

For me, that is not correct, because we are all entitled to improve and to strive for the goals that we set for ourselves. In this case, we are discouraged because it's as if we don't exist.

I hope that in the future all of this changes and we are given the support we need and that it will be clear that we are all equal and need an OPPORTUNITY and there is no FAVORITISM.

Is it a lot to ask for?

FOR REJECTING INSINUATIONS, WE ARE HARASSED BY SUPERVISORS

I'm a Sanmina worker. I've been working in Plant 1 for two years. I'm on the night shift and my job is to touch up electronic cards on the Siena project. It used to be a very comfortable job, however, I started having problems with my supervisor, Bernardo Huerta, since he began to harass me sexually. This situation was very uncomfortable for me. He used to come to my workplace very often, he stayed there for more than an hour, talking about my personal life. I told him that I didn't like his insinuations, but he ignored that and kept insisting.

One day he asked me something that bothers me, my sexual preferences: I am a lesbian and I have a partner who also works in Sanmina. He replied suggesting: "Wouldn't I like to be with a man again? Because being with a woman is not the same". I was bothered by his comment. I had told him that I did not feel comfortable with this type of comments, I replied that my personal life is private, none of his business, that he should only care about the fact that I was doing my job, that I was pretty sure of my sexual preferences. He was upset by my response and threatened me regarding my work. From then on, he began to harass me, scolding me for everything. He threatened to change me to another plant or even to fire me if he wanted to... he kept an eye on me at every moment, it turned to be a very heavy environment for me, so much that I even got depressed and didn't want to go to work anymore. He also started harassing my partner: he would not let her go to the bathroom or drink water, he also told her that he didn't want to see her near me at any time and

threatened to change her to another plant. My supervisor discriminated us for having sexual preferences by our same gender.

We went to report this situation to Human Resources with Miguel Ángel Guzmán and we did not receive support. He told us: "that's not harassment, I can't do anything for you", because they were supervisors and it was "our word against theirs". Sometime later, they changed the supervisor for Felipe Tejada and we thought that everything was going to change, however, things did not change much (...) and another supervisor, named Agustín López, arrived. He also began to harass us in the same way like the others and was always threatening to get us a report for anything (...). He told us that he was already "aware of our history" and that the order came from Victor Alemán, because of the problem we had with supervisor Bernardo Huerta, also telling us that although that problem wasn't related with him, he had the duty to be supportive with the other supervisors, that it was like a "brotherhood code" among them, and that we, because of our preferences, had nothing to say, that it's something we have sought ourselves.

Our work environment is very harmful to my partner and me. We dare to make this statement so that they stop committing this kind of injustices, neither in this company nor in any other. We believe that people with different sexual preferences are not different from others, we feel the same and we live the same, we also need respect to our rights as human beings, since within our workplaces we are not respected, since the supervisors with their "brotherhood" code feel they have the power to humiliate us, discriminate us and harass us, just because they feel protected by the people in human resources at the companies.

Truth is we are tired of so much discrimination and injustice. We do not even want to go to work because every day is the same and we can't find any help. We like our job, but the harassment that my partner and I are victims of is unbearable. It is not a healthy

environment for anyone. We have endured so far because we need the job, since I have two children and I need to cover their expenses, one is in high school and the other one is in middle school, so the expenses are high and I can't afford to quit. Well, that's it.



GREAT VOICES



A WALK THROUGH THE ELECTRONIC ASSEMBLY

I am a worker in the electronics industry, although I did not begin my labor life working in it. From 1986 to 1992 I worked in Interdinatex. There we made the Periquita ankle sock and the Cibolain socks. When the North American Free Trade Agreement came, it was one of the companies that went into bankruptcy.

When I left there, I went to work in a clandestine company (it was like a warehouse). They paid us in a yellow envelope and did not have payroll or gave us benefits, only the salary. I barely lasted 4 months there. Then I started working in my first electronics company, Molex de México. I spent 3 years there and resigned, since there was a man who sexually harassed me and I did not want problems with my husband, who also worked there.

From there I went to work for Nicholson Mexicana, I had 4 months there and, oops, got pregnant with my third daughter. I had to resign before they found out my pregnancy, otherwise they would have fired me, because in that time they did not allowed women to get pregnant before at least a year working. Also, my activity was heavy, I was in the molding area injection machine and had to lift sacks of 25 kilos of PVC, climb 5 steps and empty them into a hopper. That's why I had to get out of there, I was afraid that I may have an abortion.

I spent 6 months jobless until my third daughter was born, I had to go to work when I was only 2 months relieved of her because my husband was already a bastard and did not give me a peso. I joined IBM, and I did not like the racism and discrimination to the ones who were from an agency from those that were hired by the company.

In 1998 I resigned and went to SCI Systems, there I lasted almost 10 years. I was discharged as a rebel, since I did not wanted to do the work of two other people and with only a promises of increasing wage. I already had 2 years as coordinator of the area and only earned a salary B as a quality auditor, I asked for the salary A and because I did not want to do more than what was not my duty, that affected them, and in May 1st, 2008. I was discharged and I feel that I was robbed of the seniority of the 16th Plant, since I worked there almost 5 years. When the company Sanmina SCI came in, they changed the number of employees and made transfers to the 29th Plant, I was one of them. When I said goodbye, they only gave me 5 years there (SCI Systems). I told them 'this is 50% and the check was for \$66,000', but the lawyer told me, threatening, 'is 100%, take it or leave it'. I asked him 'what about my seniority there?'. And he told me: 'We are talking about here, there is over there and here it is here so do as you want'. I answered that I had to accept it because if I do not, they will make my life hard and it would be worse for me ... I had to sign.

Then I went to the beach for a week with my daughter, the youngest, and my mom. I did not want to know about work for at least that week. Then started looking for a job and went to Jabil. I did all the exams for quality auditing, I passed them, but in the interview they asked me to find a transport route and there was not. They told me that they could not give me the job because they did not have a transportation route to where I lived. They wanted me for the afternoon shift and they did not gave me the job.

I went to Flextronics North and lasted 3 months. I resigned because they put me to do the work of 3 people, which watched pornography in the so-called clean room and I was

left alone at the warehouse reception, since I entered as technical support (in incoming inspection), but they never specified my position, in which I had to put in, take out and make available the materials (MRB) and those 3 people abused me and made me do their work. Until one day the superintendent came and asked me why I had so many accumulated purges, and that I had 3 days to get 5 corridors of material since I had only been hired for that (MRB). It was about one in the afternoon and I went to resign, because obviously I was not going to be able to get that material in 3 days.

Then I went to work in Grupo Collins in the department of Mexicana Natural Health. We made food supplements for Dr. Simi. I spent a year and quit, because the company had problems with money laundering and one day police came and took us out to the courtyards with our hands on our heads, they told us to stop production because they had one of the owners arrested for making pseudo ephedrine (some type of drug, that's what the agents told us, and there were 3 partners).

The company withheld the payment for a month. We worked for free. Then the manager made an urgent meeting and told us to understand the problems that were happening, but they had frozen all the accounts, then replenished the money. They paid us after a month, but in bonuses, that's why I had to resign.

After that, I joined Flextronics Sur as a quality auditor in the production floor. I was assigned with a technician who harassed me sexually and because I did not want to go out with him, he asked me to leave the company. I reported him to Human Resources for sexual harassment and they ignored me. Sure, I was an agency employee and he was a steady worker, that's why.

Then I went to Emerson Climate Tech-

nologies as a process and finished product auditor for mechatronics, working with copper, bronze and steel, and lasted there for 8 months. I had an engineer as a boss and I had contracts for 28 days and then, after a year they would hire me, but I had to quit since I got ill by the conditions, I had some kind of fungus in my eyes, my eyelashes fell and got blisters on my arms, the sun hurt my eyes and had to resign on behalf of my health.

From there I went again to Flextronics South. The engineer who interviewed me said that if I cooperated with extra time without absences in 6 months he would give me the steady job. I was already going for 10 months, so one day I waited him because I was on the night shift and he came in at 8:00 am and left at 5:00 pm. I told him that I was there for 10 months already and that he had not given me the steady job as he told me, but he replied: 'And do you think you deserve it?'. I told him that I have done everything he asked me to, I did not miss work, I was not late and I made extra time. He told me 'well, let me tell you that there are no steady jobs, maybe if you stay 2 or 3 years... And now go home to rest'. That same day I finished my shift and quit.

From there I went to Continental Plant Tijuera. They made me all kind of exams, from the basics to see if I was not color blind. I lasted there 5 years and 3 months and the problem started when some nozzles of the SMT machines were lost. They began to look for them sent by the union and they opened the lockers, just like that. At that time I was going to lunch at 10:00 am and a man from the union was waiting for me (from the moment you are hired they tell you that it is forbidden for men to walk in the locker rooms for women and women in those for men), but they brought only men and just one woman, who was their chief.

So one guy told me: 'Will you leave the locker open?' and I said no. Right away, the woman, head of the group, took me by the shoulders and put me against the wall and told me: 'we are going to search your stuff'. I answered why do I have to leave it open for you if you are supposed to have a list of the staff with the locks combination, and if something is lost, will you replace it? She said: 'If it's for your money, then take it. I answered: 'How am I going to take money if I go to eat, not shopping?'. I went to the dining room and when I came back, there was a guy next to my locker, I took out toothpaste and brush to brush my teeth and walked up to find them snapping their fingers to hurry people and get them in their work station. When I went to my area the guy said by his radio that I was leaving the area and to come and open my locker. When the shift was over and I was getting ready to go out saw that my bag was searched, they left all the zippers open and everything out of place. They took from me like about 15 ID holders that I made and sold there to help me out with some extra cash.

2 days later they called me from Human Resources. They threw the bag with the ID holders almost in my face and asked me if it was mine and I said yes, that I sold them to help me financially and that I was not the only one who did it. The Human Resources person said that it was distraction at work and then I told him, but I sell them outside, not inside the work, so he told me that I had 3 warnings at work, and the next time they catch me with those things or others things to sell, they were going to remove the locker and it would be my problem to find where to put my work uniform. The second time they would punish me with 3 days without pay and the third time, they would finish the contract. 3 days later came a harassing and arro-

gant supervisor who snapped our fingers to put us to work. He did not even want us to do the ergonomic exercises at mid shift, because it was wasting our time, and also wanted us to have lunch in 10 minutes, because he usually ate in that time.

One day I had enough and told him 'you do not snap your fingers on me, we already know what we have to do, we are not kindergartners', and he told me 'I came from a company where time and quantities matter'. I answered 'here is here and there is over there, and I will go to fill a report at Human Resources for work harassment'. It was a Saturday so he told me 'go, and if you want to, I will go with you'.

Then on Monday I went to report the situation, and the solution I was given by Human Resources was to change my area and finish the week on that area. After they changed my shift, the supervisor came and by the end of my shift he said: 'I need you to show up since next Monday at night shift with supervisor Graciela', and even mocked me 'and do as you like'. I introduced myself to that person and, well, they had already instructed her to make me angry so I would resign, and she was always on my back, when I went to the bathroom or to the dining room, to check my time. One day we were asked to work on a holiday, and the supervisor told us, in a staff meeting, that we had to do it or else, when we need vacations they will not give us any, even if we already have asked them in advance: they will be canceled. Then he asked me if I was going to work that holiday and I said no, I will not be able to, and he answered: 'You have to tell me why'. I told him that from the door to the outside my life is personal and I do not have to tell him, I simply will not be able to come. Then he told me: 'Human Resources told me that you are a problem per-

son, that's why they sent you with me and if you do not tell me why I'll keep on harassing you so that you get angry and resign.'

I was already annoyed that he did all those things, watching every step I took. Talking about it one day with my daughter, she channeled me to Cetien, an organization dedicated to defend workers in their labor rights. I took names, info, and explained where this problem arose from.

A week later Human Resources called me again. I spoke with the lawyer Fernanda Vizcarra, and she asked me why had I gone to Cetien, that things could get worse, and that the company did not want me there anymore, she even threatened me. I replied that if they do not wanted me anymore, why don't they fire me? She told me that she would check what could be done, but did not promise anything.

I went back to the Cetien and spoke with a lawyer, I told him what was happening and told me not to let be intimidated, that was pressure for me to resign. He asked me what I asked for, and I said I just want my leave, since they do not want me to work there. He told me not to despair, that they would fix it. About 4 days later they called me from the company, saying they had my paycheck. I went there for nothing, the Human Resources Department told me that the check had not yet come out and that I should come back later. I spoke to Cetien and told them what happened, but they told me do not despair, they was doing it to made me angry.

3 days later they called me from the company, that my check still did not come out, that I did not despair, that they would call me, but did it in a mocking tone. The next day I spoke again with the people in Cetien. About an hour later they called me from the company and told me my check was already there. They gave me many papers to sign and took

all my fingerprints, because I was not allowed to work there again. When I saw my check, it had the date from the day I was discharged.

I rested almost a month, then looked in the newspaper for a job, I took applications to several companies, not just electronics (Pisa, Lala) and they did not called me. I went to another electronics company, Pounce, where the light meters for CFE were made. I joined as a quality control inspector, and we did not have any training, transportation or meals, we only had Social Security benefits, they gave us transportation assistance of \$125 a month and a bonus of \$350 (similar to vouchers, but in money) and \$50 per week for a perfect attendance. Oh, but if you were a minute late they did not give you the fabulous \$50. The shifts were of 4x3 of 12 hours, they forced you to work extra time and they only paid you double despite the fact that they exceeded the hours and should pay triple. When we had to work on sunday, they did not give us sunday bonus, since we had one sunday in and another out.

The work tables there were not well grounded, and I had an electric shock while placing a tray with 15 meters and I threw it, and the supervisor said: 'Do you know how much it costs the meter that fell to the ground? \$850'. I answered him, 'and what did you want, to electrocute me? Of course not'. I asked for the medical department, and was told there were none.

The next day a coworker made extra time and they moved her to another area that they were just getting ready. She was a welder, and they were not given face masks, well sometimes, because they usually were told by the leaders that there were not, so they had to work without them. In that area was no air conditioning, so she got dizzy and fainted, they took her out and was reanimated by the supervisor, who signed her exit to go to Social

Security. The Clinic 39 was close and doctors told her that she was about to get poisoned because of the lead, and she was only given 3 days of disability. When she returned a few days later, she better resigned.

Then, another accident happened again. A gun that applied some kind of blue epoxy on the meters got stuck. One person came to fix it, he did not close the key of the compressed air, so he squeezed the pistol and threw the stopper and it flew few millimeters from my head. If I had not put my hand on it, I would have been hurt. Then I went to my locker for a pill for headache. Days later, one of the leaders was asking us for a 10 pesos cooperation to make a first-aid kit, I laughed: you go searching for wool and end up sheared.

Once again it was happening to me, I couldn't stand it anymore. Then I went to work at Flex Sur. I got lucky, I had a steady job. 15 days later I went to Pounce and resigned.

WE ARE ALL WORKERS WORTH OF RESPECT

In 1984 I worked in Ciudad Juárez, Chihuahua (North), in a company called Essex Electronics, making harnesses for Ford. I was on the night shift. I had to be in at 12:30 am and left at 7:00 am. The wage was low, I do not remember well how much I earned, but it wasn't enough since I have 4 children. I did have some benefits, such as the IMSS (Mexican Institute of Social Security), and the lunch aid, they gave us tickets for the whole week and only paid a third of the total cost at the dining hall. We did not have other benefits, at that time there were no pantry vouchers or savings fund.

The workdays were Monday to Friday, we did not have transportation and the dining hall

had service only in two shifts: 1 and 2. I was in the "Tape" station, where I would place a tape, there was a band that never stopped, not even during shift changes: if my relay did not arrive on time, someone else had to cover, but it didn't stop. As soon as we heard the exit bell, we all left running, for that the next shift was already set in every work stations. The company was in an industrial area where you could quickly get a job, there were many factories, the same day you went out to find work you got it and you stayed at once working.

To make ends meet, I did other activities during the day. Sometimes I helped a lady to iron the lab robes that she sold to the factories for the workers. On other times I crossed to El Paso, Texas, to work cleaning a house. Of course, I did it without papers and sometimes in more need I went to the blood bank to sell half a liter of blood so I could earned a few dollars more to complete the rent or buy milk for my son, who was a baby then. Once I got caught by the "migra" but they quickly released me because I was carrying my son and that made them release me soon, especially when he cried a lot.

I didn't last long there, I returned to my homeland, Durango, but later I moved to Guadalajara, where I stayed. In 1998 I got a job at Jabil. It was comfortable, I spent several years there and left in 2007. What I didn't like about Jabil is that some supervisors were despotic or rude. I was in SMT and one day the supervisor made a staff meeting from that area to give us a report to sign, because a material wasn't recovered from a machine operated by another coworker and everyone signed it. I didn't want to sign and he told me that we worked as a team, so as a team we had to respond as well. I said again that I would not sign it. During the rest of the shift he was threatening me, he said that if I didn't sign,

the Human Resources department would come after me. I was a bit nervous but Human Resources never came. In fact, 5 minutes before leaving the shift, the supervisor called me to sign the report and I did not sign. That was a Saturday and on Monday, when I went to work, I thought he was going to harass me all day again, but to my surprise, they told me that same Saturday the supervisor was fired. Surely he had something wrong and wanted a back up with our reports.

On another day, when we were starting a run of a new product, a coworker and I told another supervisor that the material sheets were blurred as to make a good loading in the machines. He did not listen and did nothing about it. Then, when we started the operation, the errors came out because there were wrong components and he put a report to all of us at the SMT area. I did sign the report, although I thought later that I should not have signed it, because it was his fault. And for keep talking about supervisors, once I had one that was in the army and treated us very haughty and spoke to us ugly, he wanted to treat us like soldiers.

After working in Jabil I joined Flex, in 2011. There I did not earn much, 90 pesos a day (less than 5 dollars), but I didn't last long because there were staff cutbacks and they fired me, as I was subcontracted, and the first ones to get fired are those contracted by an agency. It was December and the company, during that month, always makes massive layoffs.

Later I joined Kodak, in 2013, subcontracted by Kelly Agency. They also paid very little, like 95 pesos a day, people who had a plant contract earned more and had good benefits. The company was about to close when I started working there, they were hiring people to finish some work. I lasted only 6 months.

What I can say about that company is that the treatment was better, they treated us kindly in comparison with the other companies. You could feel the change and notice that the plant employees did well in wages and benefits. Yes, I was sorry that the company closed.

I think that supervisors are workers like us and should not humiliate us.

INJUSTICES THAT CHANGES LIVES

I have three children, I was an electronics worker and the first company where I worked was Clare CP. There, electronic cards were manufactured for household appliances. It was 1982 and I earned the minimum, I left looking to earn a little more, since it wasn't enough for me. The next company was AT&T, I was there for 4 years. I earned very well and had good benefits, but they fired me when the company closed. My settlement was in accordance with the labor law. Then I went to Flextronics, there I lasted little, the benefits were bad and precarious, so I left. I joined IBM and they accepted me because I already had experience in electronics. At that time the salary was very good and they paid us extra time, however, our conditions changed when Hitachi bought the plant and modified our benefits, for worse, although they respected our seniority, but with fewer benefits, they even cut off the pantry and lunch vouchers and did not give us a cent for extra time.

At Hitachi I was on the night shift, in 2007, and the company started firing staff because they were going to close the plant to move it to the Philippines. We were almost 4,500 employees. They were being fired by groups and not giving them a fair settlement, many of my colleagues had worked for several years and

had them sign their “voluntary resignation”.

The settlements were not being done in accordance with the labor law. The plant staff was forced to sign without a settlement and those who were subcontracted were sent to the agency to liquidate them. Plant personnel were settled with very little money and not with what was fair, while the agency staff only got their proportional wages, even if they had worked there for years. All the workers were unhappy about this situation and we began to seek external advice. My brother told me about an organization that defended the rights of workers and we went to get advice about our problem. Without charge, that organization (Centro de Reflexión y Acción Laboral, Cereal) advised us and contacted the company to solve the problem for the workers, but the company refused to have any kind of contact with them. At Hitachi we were intimidated into signing our resignations, I had worked there for 5 years and they were offering me a lower settlement than the one I was entitled to. Several of my colleagues were being given less liquidation, although they had almost the same years than me. When they took me to Human Resources they pressured me to sign, I didn't sign my settlement because I did not agree with it, but many colleagues signed their settling although it wasn't right.

The company, aware that we were defending ourselves, threatened us. The deputy director's secretary called to my house to intimidate me and threaten to harm my family. She told me that I should sign because the consequences of not doing so would be heavy. Several of my coworkers were beaten or followed to their homes to intimidate them. They identified us as the ones who were telling the workers to defend themselves and seek advice, that is why they tried by these means to make us desist from fighting for our

rights. We were fighting for almost a year, we collectively sued the company. A video was uploaded to social networks where we explained the situation and all the repression we suffered from the company, there were several press conferences, we went to the house of the governor at the time, Emilio González Márquez, and he didn't even receive us. We went to the Secretary of Economy and the Secretary told us to get to work and to stop arguing, because “we weren't at a market”. He humiliated us in every way he wanted and in the Conciliation and Arbitration Board it was the same. To sum up, from the government we didn't receive any kind of help.

Tired of walking around knocking on doors without results, we decided to get out into the streets and march. We were almost 650 workers who marched to pressure the company, since they did not even appear at the hearings, nor at the first two conciliatory hearings, they appeared until the third hearing, and that was because the Board threatened to fine them if they didn't show up to conciliate with us. When they showed up, they already had our checks with amounts that were not the ones that corresponded to us and we did not sign. However, a fairer settlement was negotiated in accordance with the law and almost one month later we received our payment. Settlements were negotiated for all workers, even if they had not sued, and they were up to 100% in accordance with the law.

After winning our settlements, we decided to organize as a coalition to defend and advise our fellow workers from different companies in the face of the injustices that they live day by day in the electronics industry. After this I went through with Hitachi, I looked for a job in other electronics. They accepted me, but after a month they would fire me when they

identified that I was the one who fought for fair settlements at Hitachi. I could not enter any electronic company anymore, and even if they say they don't do it, I believe that my case is proof that they put us into a blacklist just because we fight for our rights.

Now I'm selling houses, because I could not find work in other electronic companies. Well, it's the price I had to pay for fighting for my rights and I do not regret that I did, I think it was worth it because I did what I had to do, even if I continue living the consequences of my rebellion. One advice I can give to the other workers is to never quit, to raise their voices in the face of injustice because that changes lives, to defend their rights and above all it's their dignity as human beings, to never be afraid of changes because it's worth knowing that you can live in another way, that you should not be afraid to defend yourself because we have all the right to defend ourselves and fight for a better life.

WE MUST ORGANIZE OURSELVES IN SEARCH OF CHANGE

Throughout my life, I have learned that work strengthens, it helps me to grow as a person and if I like what I do, more so I feel good. Although sometimes you have to be prepared for what might happen in the work area, such as good or bad attitude and you have to know how to identify when any right as a worker is been violated.

I have been working in the electronics industry for 25 years. The first company that I worked with was AT&T, where they made telephones and answering machines. My first experience, and now I see that it was a privilege to be in that company. All the benefits

were greater than the law standards, starting with the salary, which was fair; the work schedule, five days per week; holidays twice a year (Easter and Christmas) and they gave us bonuses of certification. We had Family Day, when all the families went to the company and they had food, games, gifts, etc. The plant stopped activities. All these privileges were because we had a collective contract and a union leader representing us democratically. The leader was chosen by election. I stayed 4 years in this company.

The next company I entered was Solec-tron, which was new then. I was in training when the opportunity arose to go to enable me to San Jose, California, to bring the project which would start in this company. I worked 4 years very comfortable, because of the wage and was I was taking affection for the electronics industry.

Puget Plastic Corporation followed. There, by my experience in other companies, I had the post-production supervision. I started to see many of the subcontracted workers' rights been abused, they did not have the same benefits as a steady worker. This company closed and had staff with 10 years of seniority who were never hired by the plant and did not receive a severance payment in accordance with the law because of being contracted by an agency, unless they had someone who'd advise them... because they were told that if they hired a lawyer their settlement would vanish so they better avoid getting in trouble, they accepted what the agency gave them, which was misery. This was the point when I met the violations to workers and the recruitment agencies.

I was in the fourth electronic company that I had work on and then I had to resign for my job position where I was under pressure and also the salary was not so gratifying,

although it did have the job appointment, but this company has very low salaries in comparison with other electronics.

I quit in Benchmarck and I entered Sanmina. I was determined to be a production operator, but when you already have a work experience, engineers or supervisors notice it. It was in the manual assembly area and they offered me the champion position in a new project, without hope for a wage increase of that position.

I developed the new post and thus several years passed without seeing the pay rise of this position. When I asked for it, some bosses said 'I'm looking for it' and others said 'that job position doesn't exist'. I was fed up with asking for the raise, so I started to research how I could push them. I found a place where I was advised and there I realized that I was not the only one who was in that situation of wage leveling, there were several others with enough seniority in different positions and without rises for job positions.

The adviser scheduled a meeting with Human Resources in which we participated with the adviser and Sanmina representatives. Each of our cases was discussed, the one of us with greater seniority was Mary, who had 10 years in the same position and the salary of basic operator. Our partner Nena had been there 7 years and I had 4 years and with facts we showed that we had experience in our job positions and that we had done them with quality. Human Resources was shocked at

this, they apologized for the bad work of the supervisors, because they have to see the development of its staff.

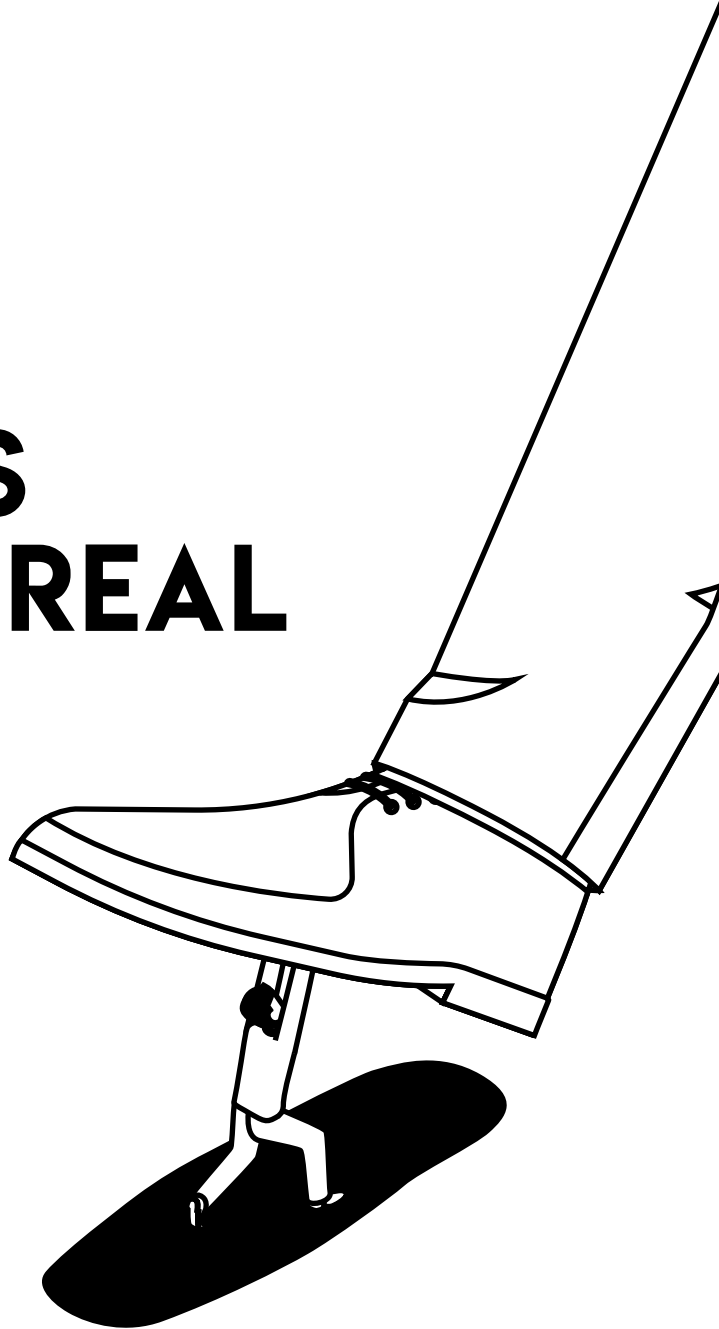
After exposing each of our cases, agreements were taken, a new certification for each of us would be made. And they asked us to wait for the required signatures to be passed. As it was expected, it did not come as quickly as we wanted, it took 6 months.

At that time I was unaware that we had a trade union in the company. At that meeting I realized that we had a union, because when we made the agreements one person from Human Resources said 'we have to see the position of Mary in the union'. At that moment I began to research and found out that there is a union that does not represent workers, because if it were a democratic union we would know our trade union leader and would not have to suffer these, to have so much time in a job position without fair compensation.

My message to the readers: If the companies are organized and have representation... Who represents you? Also we, the workers, should organize ourselves in a democratic union of women workers and for women workers, seek a collective contract so that our benefits get to be greater than the law, so that we don't have to spend our holidays off by going to the doctor or school meetings, in order to have a wage that will reach all the basic needs of our families and to have a better life.



VOICES FOR A REAL UNION



BENEFITS FOR THE WORKING CLASS

I work in Sanmina and I have realized that sometimes as workers we need the support of others, as in the case of the death of a relative. A proposal is an economic fee for when a worker and / or family member dies. If we had a union, it could do a project that would benefit all of the Sanmina plants.

It could be proposed it as a collective contract, with a clause to reduce five pesos or a certain amount that does not affect so much our wallet and then, already with this extra money, we would help a lot to the relatives of the deceased.

I have heard or seen that at those times is when you need more and a little financial support would not be bad, then your expenses would not be affected.

And with this, we would be a little more united and help to remind us that unity is strength.

TRADE UNIONS

What is an union?

A union is an association composed of workers in defense and promotion of their social, economic and professional interests related to their work activity and to the production center or the employer with which they are contractually related.

I am an employee with a base salary, and the first impression when I hear the word UNION, is that we know that it is a mafia formed mainly by government and companies colluded to continue violating our human labor rights.

Did you know...? We can fight step by step and assert our labor rights. How? By knowing our labor rights and, above all, if we

know how to use them to protect ourselves from our employers and help our colleagues to know them, to give it to those who lack information and ignore that we all should have the same rights.

A UNION THAT REALLY STANDS FOR US

I am a worker in the electronics industry with more than 15 years in this field. Currently I serve as repairer of electronic cards. My job is to repair components of cards that come with some process defect, as components stopped or welding insufficiency, or that are wrong, broken, etc.

Throughout my history in the electronics industry, I've worked in companies as USI of México, Jabil and Sanmina SCI, which is the last company where I worked and from which I got fired because they learned that I went o Cetien to take training on my labor human rights. I had been working there for 5 years, as repairer I spent 3 years contracted by the agency Azanza, later Sanmina gave me my plant contract, because I had a good work record. I supported a lot the company, when they asked me to stay and support them because there was a lot of work, I always did and also in the project I worked was where DISH appliances were manufactured.

My direct boss put me to give courses to the new repairers, how to repair electronic boards produced there, because I was doing a good job as repairer. I was giving courses for almost 3 years, although, of course, with my same salary as repairer, but well, actually I liked to do it even if they did not give me more money. With the team that I had in the project, we tried to save most of the cards that came to the repair area and that gave extra benefits to the compa-

ny, since it was during this time that a smaller number of cards went to the scrap, because we managed to fix most of them.

My project manager was very happy with this, since we were among the projects with less wastage and that was reflected in the monthly audits and they congratulated him for it, and he congratulated us for the good work that we did.

The problem was when the lady from Human Resources found out that I was going to Cetien and teaching human rights to my co-workers and I invited them to take these courses so that they knew their rights. They fired me. When I was taken to Human Resources they told me that my time there had ended and that although they had no complaint of my work, quite the contrary, I did a lot for the company, they had to let me go, because I told lies to my co-workers inviting them to take those courses, where “they only put ideas in their heads against the company”, as they told me, and for that reason they said what suited me was to accept my severance payment because they already knew who I was and what I did out there.

I replied that not everything in life was money, that what I wanted was to keep my job and that they had no valid reason to fire me, so I would not sign my resignation, because that was what the paper they were giving me to sign was, it said that I was resigning my work, and I asked the lady from Human Resources If she realized that I was been fired, I was not resigning like that paper said. She said that the company was fully entitled to do without my work if they considered it suitable. I did not signed and I told them that I would seek advice from my lawyer so he could tell me if what they were doing was legal and I left.

That day my co-workers warned me that they had a meeting with the staff and even with

my boss and that the woman from Human Resources had threatened them saying that if they helped me in something, or stayed in touch with me, they would fire them all, even my boss. She also told them that I had very bad ideas that did not benefit the company, they also forced my co-workers to sign a document where they were committed not to maintain contact with me or they would get fired.

The next month after been fired, the company called me and I went. They showed me a list of workers and said that they allegedly knew that they came to take courses to Cetien and said that if I did not sign my resignation they would fire them, so I had no choice but to accept, because I didn't want them to get fired so I did not fight for my work. That list had been given to them by a person who went to Cetien and had all the evidence that, indeed, those co-workers were taking courses, since they had photos and lists, it was a co-worker who had been going to Cetien for two years and we had offer her computer classes.

So I had no choice but to sign my resignation, so my co-workers wouldn't get fired. Unfortunately, that co-worker who presented the evidence to Human Resources... I learned that she did it because she was offered a work position in Human Resources with higher salary as payment for telling everything about me and deliver all the evidence she had about the people who went to Cetien to be informed.

The manager of the company was aware of my work history and the projects that I had implemented in my area and thanks to that the company had saved resources. So, when I had to sign my resignation, he said that the company appreciated everything I had done, that I was a valuable worker for them but unfortunately I had very dangerous ideas for the company and therefore they could not keep me there, because they had learned that I

wanted to form a Union and that did not suit them and he said that what suited me was to receive my severance payment and nothing more. They promised not to fire anyone from the list if I signed, so that's why I did it.

My co-workers told me that the worker that delivered the evidence is still working in Human Resources, in training area. They haven't fired any of the worker who were on that list and have not harassed them or anything else, at least they have fulfilled their promise and have let them maintain their employment.

It's unfortunate that employers don't value the people who work for them and that for them it's better to continue violating the rights of all of us. I wonder how can they sleep at night knowing the harm they do to us? Because if it wasn't for the thousands people who work at their companies they would not have the million-dollar profits earned by the product of our work.

The workers deserve respect for our labor human rights, we deserve respect for our

freedom to associate and train ourselves in labor human rights, they should respect our will to form our own Union, a Union that really belongs to workers and that actually represent us and stand up for our rights. They must respect our wish to have a dignified life, with decent and fair wages and without injustice, like the one that happened to me and which happens to all the workers in electronics companies and because of their lack of knowledge of human rights they don't know how to defend themselves from injustices.

I'm still in Cetien because I firmly believe that we will succeed in having an organization of workers that's not like "charros" unions that are good for nothing, rather than to steal the worker in complicity with business men.

We will have a Union that really watches over the rights of all of us workers, so that we are no longer harmed by employers and all those who are coluded with them.

And as our motto says... for a job worth and stable, I am Cetien!



VOICES OF THE ELECTRONIC ASSEMBLY

INJUSTICES IN THE INDUSTRY

I work in the electronic industry and I have noticed several injustices that, I assure you, not even knew they existed. There are “subcontracting through employment agencies” with unequal conditions versus those contracted by the company itself. For example:

- Leave less profitable activities to third parties
- Adapt to production peaks
- Save costs via evasion of workers’ rights payment
- Discrimination in the workplace
- Exclusion of workers for being trade unionists, family related lawyers, “undesirable” because they study law and advise peers
- Temporary contracts (60% of the labor force in 2006) and in some cases 15 days of contract, dismissals under deception, early resignations, etc.
- Work days up to 12 hours in some cases
- Work accidents due to fatigue
- Handling dangerous toxic substances
- Lack of freedom for union association with reprisals if doing so
- Labor or sexual harassment
- Degrading treatment

There are many injustices!

LABOR CONDITIONS IN THE ASSEMBLY

I work in a company of the electronic industry, I am an operator. I believe that belonging to an independent union must be good, because it is the best way to defend our rights and fight against the injustices that we live every day.

For example: the operators are always standing workers, while the others are joking and talking. It is true that we can’t assemble sitting, it would be very slow, but we could sit from time to time.

Wages are low, we can’t afford to cover our expenses, we are hired by the agency because they pay us less than the people hired directly, in addition, they give us food vouchers as part of the salary, utility worth of nothing, and the bonuses offered is given every month.

I do my job in two work stations, when there is little production they leave me in one and I really do it with pleasure. I like the atmosphere where I find myself with my colleagues, who are hard-working and struggling women, as well as myself.

GLOSARIO

ALCOHOL ISOPROPÍLICO: También llamado 2-propanol, es alcohol incoloro, inflamable, con intenso olor y fácil de mezclar con agua. Se elabora a partir de combustibles fósiles, se utiliza para limpiar impurezas en las tarjetas electrónicas.

CFE: Comisión Federal de Electricidad.

CHAMPION: Se denomina así a la persona encargada de dar seguimiento a las órdenes de trabajo de las tarjetas, desde que inicia su proceso hasta que es producto terminado.

CITRUS: Sustancia química líquida con olor a naranja utilizada en la industria electrónica, específicamente para limpiar las tarjetas electrónicas. Es un químico tóxico.

COMPLOTAR: Término utilizado como referente de urdir o tramar algo en contra de la empresa.

CONFORMAL: Material de revestimiento, como una película polimérica delgada, actúa como protección contra los extremos de humedad, polvo, productos químicos y de temperatura. Protege los componentes en las tarjetas.

CONTRATO TEMPORAL: Es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.

CONTRATOS DE PLANTA: Un trabajador de planta puede ser contratado por tiempo indeterminado. Esa relación puede ser permanente, es decir, continua o de manera ininterrumpida.

CRISOL: Recipiente de material refractario para fundir soldadura a temperaturas muy altas. Es como una mini ola, usado en la industria electrónica para reparaciones manuales de componentes.

EICC: Siglas del Código de Conducta de la Industria Electrónica. Establece las normas para garantizar que las condiciones de trabajo en la cadena de suministro del sector de la electrónica sean seguras, que los trabajadores reciban un trato digno y respetuoso.

ENSAMBLE MANUAL: Término utilizado para nombrar la acción de insertar componentes en las tarjetas electrónicas de forma manual por las trabajadoras.

EPÓXICO AZUL: Resina sintética que se obtiene al mezclar sus dos componentes, se utiliza como pegamento y para rellenar huecos en las tarjetas electrónicas.

ESCORIA: Residuo de soldadura líquida que se fundió a altas temperaturas.

EXTRACTOR DE HUMO: La fundición de las soldaduras y solventes en producción expide humo y los extractores expulsan esos humos y vapores fuera de las instalaciones. Los extractores de humo pueden ser portátiles, de mesa o industriales de alta eficiencia.

FLUX: Aditivo que se emplea para soldar. Permite un mejor soldado del componente, limpia impurezas en el soldado.

ICT: Siglas de In Circuit Test (ICT) equipo de pruebas que se le hacen a una tarjeta ensamblada

(PCBA). Tiene el propósito principal de detectar a tiempo defectos del proceso de ensamble que podrían ser fatales al momento de conectar una tarjeta a sus condiciones reales de operación.

LAYOUT: Término utilizado para nombrar al esquema de distribución de las líneas de producción de la empresa y el acomodo de la maquinaria.

MEMORÁNDUM: Utilizado para reprender a los trabajadores cuando cometen alguna falta administrativa, como faltas injustificadas o dañar algún material de la empresa.

PALLETS: Plataformas rígidas portátiles hechas de fibra de vidrio, usadas para transportar las tarjetas por la soldadora de ola.

PRIMA DOMINICAL: Este pago procede cuando los trabajadores laboran de manera cotidiana el domingo, como parte de su jornada semanal ordinaria y descansan cualquier otro día de la semana (artículo 71, Ley Federal del Trabajo).

PRUEBAS FUNCIONALES: Es una prueba de tipo caja negra basada en la ejecución, revisión y retroalimentación de las funcionalidades previamente diseñadas para el software en las tarjetas electrónicas.

RAYOS X: También llamados rayos Roentgen, es radiación electromagnética que atraviesa cuerpos opacos a la luz ordinaria, se utiliza para detectar cortos de soldadura en las tarjetas u otros defectos internos.

RH: Recursos Humanos

SMT: Surface Mount Technology y se traduce como tecnología de montaje superficial. En este proceso se impregna la PCB virgen de soldadura en pasta para después insertarle componentes directamente sobre la superficie de una placa de circuito impreso (PCB).

SOLDADORAS DE OLA: Máquina que impregna de flux las tarjetas antes de pasar por soldadura líquida fundida a altas temperaturas en forma de ola para soldar los componentes. Se usa para el montaje de circuitos impresos, tanto de componentes through-hole como de montaje superficial (SMD).

SUBCONTRATACIÓN (OUTSOURCING): Es la contratación que una empresa hace de otra empresa, para que esta última realice parte de los servicios por los que la primera ha sido contratada directamente. Es utilizada por las empresas para deslindarse de sus obligaciones para con sus trabajadores.

TARJETAS ELECTRÓNICAS: También conocidas como tarjetas madre, es para aparatos electrónicos de todo tipo.

GLOSSARY

ISOPROPYL ALCOHOL: Also called 2-propanol, it's colorless, flammable alcohol, with an intense odor and easy to mix with water. It is made from fossil fuels, used to clean impurities in electronic cards.

CFE: Federal Electricity Commission.

CHAMPION: Name given to the person in charge of following up the work orders in the cards, from the start of the process until its finished product.

CITRUS: Liquid chemical with orange odor used in the electronic industry, specifically to clean electronic cards. It's toxic.

COMPLOTAR: Term used as a reference to warp or plot something against the company.

CONFORMAL: It is a coating material, like a thin polymer film. It acts as protection against extreme conditions like humidity, dust, chemicals and temperature, it protects the components in the cards.

TEMPORARY CONTRACT: A deal of labor relation between employer and worker for a determined time.

PLANT CONTRACTS: A plant worker can be hired for an indefinite period. In turn, that relationship can be permanent, that is, continuous or uninterrupted.

CRISOL: Container of refractory material used to melt welding at very high temperatures. It is like a mini wave soldering, used in the electronics industry for manual repairs of components.

EICC: Acronyms of the Electronic Industry Code of Conduct. It establishes the norms to guarantee

that the conditions of work in the chain of supply of the electronics sector are safe, that the workers receive a worthy and respectful treatment.

MANUAL ASSEMBLY: Term used to name the action of inserting components in the electronic cards manually by the workers.

BLUE EPOXY: Synthetic resin obtained by mixing its two components, used as glue and to fill gaps in electronic cards.

SCORING: Liquid solder residue that melted at high temperatures.

SMOKE EXTRACTOR: The melting of solders and solvents in production expels smoke and the extractors take those fumes and vapors outside the facilities. The smoke extractors can be portable, tabletop or industrial high efficiency.

FLUX: Additive used for welding. Allows a better weld of the component, cleans impurities in the welding.

ICT: Acronyms for In Circuit Test. Test equipment that is made to an assembled card (PCBA), it has the main purpose of detecting in time defects of the assembly process that could be fatal when connecting a card to its real operating conditions.

LAYOUT: Term used to name the distribution scheme of the production lines of the company and the arrangement of the machinery.

MEMORANDUM: Used to reprimand workers when they commit an administrative fault, such as unjustified absences or damage to any material of the company.

PALLETS: Portable rigid platforms made of fiberglass, used to transport the cards by the wave welder.

SUNDAY BONUS: Payment when the employees work on a daily basis on Sunday, as part of their ordinary weekly work, and rest any other day of the week (Article 71, Federal Labor Law).

FUNCTIONAL TESTS: It is a black box type test based on the execution, inspection and feedback of the functionalities previously designed for the software in the electronic cards.

X-RAYS: Also called Roentgen rays, it is electromagnetic radiation that passes through opaque bodies to ordinary light. It is used to detect welding shorts on cards or other internal defects.

RH: Human Resources.

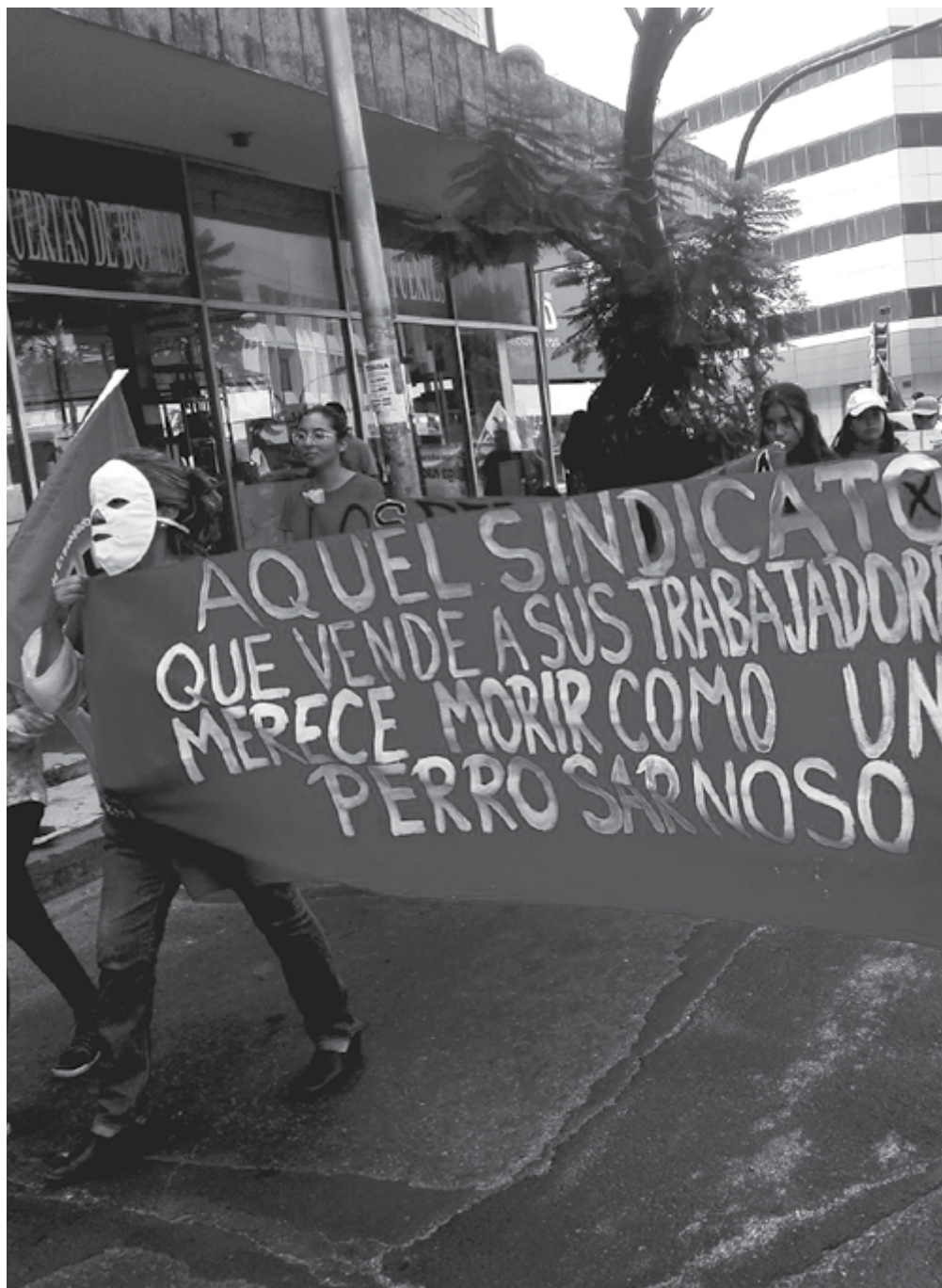
SMT: Surface Mount Technology. In this process the virgin printed circuit board (PCB) is impregnated

with solder paste, so you can later insert components directly on the surface of a PCB.

WAVE WELDING MACHINES: Machine that impregnates flux to the cards before passing through molten liquid welding at high temperatures in the form of a wave to weld the components. It is used for mounting printed circuits, both through-hole components and surface mount (SMD).

SUBCONTRACTING (OUTSOURCING): Hiring that a company makes for another company, so that this last company carry out part of the services for which the first one has been contracted directly. It is used by companies to disengage their obligations for their workers.

ELECTRONIC CARDS: Also known as motherboards. Works for electronic devices of all kinds.



Este libro se terminó de imprimir en Abril de 2019 en Grafisma Editores S.A. de C.V.
Jaime Nunó 670 / Colonia Santa Teresita, Guadalajara, Jalisco. México.
Su tiraje fue de 1,000 ejemplares.

Esta publicación es financiada con recursos de la RLS con fondos del BMZ.