

08. Hitachi, un caso paradigmático: Violaciones a los derechos humanos laborales en Jalisco

Por Centro de Reflexión y Acción Laboral AC

Durante 2007 Jalisco fue testigo de múltiples violaciones a los derechos de sus trabajadores, muchas de las cuales fueron cometidas por grandes empresas transnacionales en agravio de miles de trabajadores. Un caso paradigmático de este tipo violaciones (de entre los más de cien que organizaciones de la sociedad civil y sindicatos documentaron durante ese mismo año), fue el que vivieron los trabajadores de la empresa Hitachi, ubicada en el municipio del El Salto. En este caso en particular, que afectó a cerca de cuatro mil 500 trabajadores, se documentaron claras violaciones a los derechos de libertad de asociación, estabilidad del empleo y democracia sindical, que por desgracia aún permanecen impunes. Entre los responsables de esos abusos se señalaron a la propia empresa, a un sindicato adherido a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA). Esos hechos, que involucraron a una institución de carácter social, como lo es el sindicato, y una dependencia gubernamental de impartición de justicia, como lo es la JLCA, configuraron uno de los escenarios de abuso de poder más lamentables que han ocurrido en México: una realidad contradictoria en donde aquellos que deberían proteger al trabajador se convierten en sus principales atacantes.

En nombre de la globalización económica

Hace más de una década que la industria electrónica se estableció en Jalisco y desde su llegada, se erigió como el principal sector productivo y económico del estado. Cerca de 70 mil trabajadores jaliscienses laboran a diario en alguna de las más de 60 fábricas de la electrónica que se encuentran en nuestra entidad. Esta multitud de trabajadores hace posible el milagro de que nuestro país exporte cada año un monto total cercano a los 40 mil millones de dólares, tan sólo por concepto de equipos e instrumentos electrónicos. Por desgracia, esa riqueza no permanece en territorio mexicano, sino que se va a engrosar las cuentas bancarias de un reducido grupo de accionistas extranjeros, quienes son los verdaderos propietarios de esas grandes transnacionales.

Pero además de su innegable importancia económica para el estado, esta industria también ha sido pionera en la introducción de formas de administración del trabajo que son consideradas como “nuevas” y entre las que destacan, por su uso tan extendido, la subcontratación de personal y el uso de trabajadores temporales. Hoy en día casi cualquier jalisciense sabe, por experiencia propia o ajena, lo que significa el trabajo subcontratado y la incertidumbre que provoca laborar bajo contratos temporales. En muchos casos las empresas llegan al extremo de subcontratar a más de 70% del personal de una fábrica o de expedir contratos temporales tan cortos que no rebasan los 15 días de duración. Los propios representantes de las empresas han explicado en múltiples ocasiones que el uso de agencias de empleo y de los contratos

temporales les ayuda a enfrentar los altibajos de la producción provocados por las fluctuaciones del mercado internacional y que, por tanto, son necesarias para mantener un cierto grado de competitividad frente a la economía globalizada. Es un hecho ampliamente conocido que los equipos electrónicos que se producen en México se exportan en un porcentaje mayor a 90% hacia los Estados Unidos, lo cual explica por sí sólo esa imperiosa necesidad que dicen tener las empresas por reducir sus costos de producción, incluso a costa de los derechos de sus trabajadores.

Paradójicamente, y a pesar de su naturaleza ‘innovadora’, esta industria también ha sabido asimilar las viejas formas de control sindical que por varios decenios han imperado en México. La forma de control sindical más socorrida por las empresas de la electrónica es sin duda el uso de los llamados ‘contratos colectivos de protección’, que no son otra cosa que contratos firmados en secreto por las empresas y líderes sindicales corruptos para impedir que los trabajadores se organicen y registren sindicatos reales. Para concretar uno de estos contratos se requiere de la participación de una empresa, un sindicato y la autoridad laboral, por lo que se trata de una serie de complicidades que, una vez reunidas, conforman una elaborada violación al derecho, internacionalmente reconocido, de libre asociación de los trabajadores.

Por desgracia, durante décadas, este tipo de abusos han llegado a ser considerados en México como ‘normales’, debido sobre todo a que la ley de nuestro país no contempla los derechos laborales como derechos humanos, sino como asuntos entre particulares. A pesar de eso, a nivel internacional, esos mismos derechos están consagrados en distintos instrumentos legales como en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, lo cual los convierte automáticamente en derechos universales que deben ser defendidos, sin importar si son violentados en México o en cualquier otro país.

Crónica de un cierre anunciado

El 22 de marzo de 2007 la empresa *Hitachi Global Storage Technologies* anunció oficialmente el cierre de su fábrica de *sliders* ubicada en el municipio de El Salto, Jalisco. De acuerdo con ese anuncio, el cierre obedecía a un plan comercial de la empresa que le permitiría ahorrar hasta 300 millones de dólares en un plazo de cinco años. Ese plan incluía el traslado de la producción de la ciudad de Guadalajara a la ciudad de Laguna, Filipinas.

Antes del anuncio, a principios de marzo de 2007, la empresa intentó forzar a los trabajadores a firmar un contrato de tres meses, una exigencia del todo ilegal, ya que muchos de ellos ya tenían contratos fijos. La mayoría de los trabajadores se negó a firmar ese contrato, pero ese hecho los hizo sospechar que la empresa pretendía despedirlos sin efectuar el pago de liquidación a la que por ley tenían derecho.

Con el anuncio oficial del cierre los trabajadores confirmaron su sospecha. Sin embargo, después de que varios de ellos mencionaran a los medios de comunicación su intención de

exigir una liquidación justa, la empresa comenzó a presionarlos dentro de la fábrica, por ejemplo, controlando excesivamente sus salidas al baño o prohibiéndoles hablar entre ellos. Lo anterior provocó un conflicto entre Hitachi y sus trabajadores, que incluso se ventiló en los medios de comunicación locales. Una de las trabajadoras describió ese conflicto de la siguiente manera: “Mis condiciones laborales en general las considero presionadas porque si te ríes te reportan, si hablas te reportan, lo único que están buscando es correrte sin liquidarte. Eso de que si llegas un segundo tarde ya es motivo para que te reporten es muy tensionante. Las regaderas y el aire se saturan, y te tardas entre cinco y 10 minutos aunque tú no quieras, porque hay mucha gente.”

Como respuesta a ese ambiente de presión, los trabajadores comenzaron a movilizarse. Durante esos días, el Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal) atendió en sus oficinas a cerca de 600 trabajadores de Hitachi, los cuales acudían con el deseo de saber cuánto les correspondía por concepto de liquidación. Los trabajadores también solicitaron sendas audiencias con el Gobernador del Estado y el Secretario del Trabajo, con el objetivo expreso de pedirles que vigilaran el proceso del cierre de la fábrica. Pero inexplicablemente el Secretario y el Gobernador nunca accedieron a recibirlos. En contraste, durante esos mismos días, estos dos funcionarios se reunieron por lo menos en tres ocasiones con los representantes de la empresa para hablar del cierre de la fábrica. La negativa de los funcionarios para recibirlos hizo pensar a los trabajadores que algo no andaba bien y que probablemente ese ‘algo’ estaba relacionado con su organización de trabajadores, es decir, con los asuntos sindicales.

Hasta antes del anuncio del cierre de la fábrica todos los trabajadores de Hitachi aseguraban que ahí no había un sindicato, pero de cualquier forma se presentaron ante la autoridad laboral para solicitar informes. Su sorpresa fue mayúscula al descubrir que no sólo estaban afiliados a un sindicato, sino a dos. Uno de esos contratos afiliaba a los trabajadores de Hitachi y otro a los de Caspem, la agencia que subcontractaba a los trabajadores de Hitachi. En el fondo ambos contratos afiliaban a los mismos trabajadores, pues 90% de los trabajadores laboraban subcontractados por medio de la agencia Caspem, así que en realidad los trabajadores estaban doblemente afiliados. Ambos contratos los firmaba el señor José García Ortiz, un conocido “líder” sindical de dudosa trayectoria.

Inmediatamente después de saber lo anterior, los trabajadores comprendieron que habían sido afiliados a ese sindicato de manera forzosa, sin antes consultarles, y que en ese hecho inaceptable habían participado tanto el sindicato como la empresa y la autoridad laboral. Su reacción instintiva fue la de querer registrar ellos mismos un nuevo sindicato, pero al enterarse de la enorme burocracia que imperaba en la JLCA para otorgar los registros sindicales y de la falta voluntad política de los funcionarios públicos para facilitarles la obtención de su registro, optaron por olvidarse del asunto. En lugar de eso decidieron formar una Coalición de Trabajadores, la cual también es una figura legal reconocida por la ley del trabajo y que, al igual que un sindicato, sirve para defender legalmente sus intereses. Los trabajadores se presentaron públicamente como “Coalición de Trabajadores de la Industria Electrónica” ante los medios locales de comunicación el día 7 de junio de 2007.

Pero evidentemente eso no dejó tranquilos a los trabajadores. Una vez agrupados en la Coalición decidieron disipar sus dudas y se presentaron en la oficina del sindicato del señor García para conocerlo y preguntarle quién, cuándo y cómo lo habían elegido como su “líder”. También le preguntaron por qué, durante los cinco años que Hitachi llevaba operando en Jalisco, nunca se había presentado en la fábrica. El señor García respondió que él pensaba que todo marchaba bien en la fábrica y que por ese motivo nunca la había pisado. Al resto de las preguntas sólo respondió con evasivas, aunque sorprendentemente prometió ayudar a los a los trabajadores, cosa que, por supuesto, nunca hizo. El encuentro entre los trabajadores de Hitachi y su ‘líder’, también fue recogido por la prensa local que estuvo presente en la reunión.

La reacción de Hitachi

En repetidas ocasiones los trabajadores buscaron hablar con algún representante de Hitachi. En la primera de estas ocasiones la empresa pidió una lista con los nombres de los trabajadores que acudirían a la reunión. Los trabajadores enviaron los nombres, pero inmediatamente después la empresa canceló la reunión y despidió a los trabajadores que aparecían en la lista. En otra ocasión los trabajadores citaron a la empresa a una audiencia ante los tribunales del trabajo, pero la empresa no se presentó. A pesar de su insistencia, los trabajadores sólo lograron entrevistarse con el abogado de la agencia Caspem, pero éste no tenía la autoridad suficiente para poder hablar con los trabajadores respecto de los temas que les inquietaban.

Durante los meses de mayo y agosto de 2007 alrededor de 500 trabajadores de Hitachi fueron despedidos. Los primeros de ellos no recibieron su liquidación completa, con lo que el resto creyó que su pesadilla se estaba volviendo realidad. Además, entre el primer grupo de despedidos se encontraban varias mujeres embarazadas, lo que contravenía la promesa hecha por Hitachi de despedir hasta el final a las mujeres en estado de ingravidez. Entre esos primeros 500 despedidos también se incluían algunos de los trabajadores inconformes, quienes, por supuesto, no aceptaron de inmediato el pago de liquidación que les ofrecía la empresa. Con el paso de los días la mayoría de esos trabajadores comenzaron a tomar el dinero que les ofrecía Hitachi, agobiados por sus apremiantes necesidades económicas. Por fortuna, la presión ejercida por los propios trabajadores obligó a la empresa a corregir el camino y entonces Hitachi comenzó a pagar liquidaciones completas, conforme a lo dispuesto por la ley. En los últimos meses de 2007 otro grupo de más de mil trabajadores salió de la fábrica y para el primer trimestre de 2008 sólo permanecían unos cuantos, encargados de las labores de desmantelamiento de la planta.

Conclusión

Conformarse en una organización, participar en asambleas democráticas y elegir libremente a sus representantes constituyen tres de los derechos más elementales de los que todo ser humano, por el simple hecho de ser trabajador, debería gozar. En el caso Hitachi, esos tres derechos fueron claramente obstruidos. Una empresa privada, un sindicato y la autoridad laboral, haciendo uso de argucias legales, levantaron un muro que impidió a los trabajadores

conformarse en una organización y en consecuencia, negociar con su empresa las mejores condiciones para llevar a cabo el cese de sus relaciones laborales.

Lamentablemente muchos de los hechos descritos en el caso de Hitachi son carta común en una gran cantidad de fábricas de México, pero más lamentable resulta el hecho de que diversos grupos empresariales están tratando de volver legales esas “nuevas” prácticas por medio de la ya inminente reforma de la ley federal del trabajo. Con la idea de advertir sobre los requisitos que una ley debe cumplir desde la perspectiva de los derechos humanos, el Centro de Reflexión y Acción Laboral ha elaborado los siguientes “Criterios desde los Derechos Humanos Laborales para una Reforma Laboral”, los cuales se fundamentan en diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y que idealmente deberían ser asumidos por organizaciones patronales, sindicatos, autoridades del trabajo, partidos políticos y legisladores.

Criterios desde los Derechos Humanos Laborales para una Reforma Laboral

1. Diseñar y ejecutar un programa nacional de empleo digno, cuyo objetivo sea garantizar la plena vigencia a los derechos humanos laborales. Para lo cual se necesita:

- Lograr un crecimiento económico, productivo y con equidad a nivel local, regional, y nacional.
- Abordar explícitamente y con claridad el problema del empleo, y su calidad, como un problema urgente de la política macroeconómica.
- Implementar estrategias de política económica que permitan un proceso de sustitución de importaciones y de fomento a las exportaciones de largo plazo.
- Revisar la estrategia económica en lo relativo a sus efectos en la generación de empleos, en la capacitación y adiestramiento, en la productividad general de los factores de la producción y en las remuneraciones.
- Evaluar las políticas activas de empleo desarrolladas por el sector laboral público y su financiamiento.
- Promover y difundir criterios que tiendan a evitar la discriminación laboral y lograr la igualdad de oportunidades en el trabajo.
- Revisar los Tratados comerciales (TLCAN, Unión Europea, etc.) con respecto a sus resultados directos e indirectos en materia de empleo en particular y, en el respeto a los derechos humanos laborales en general.

2. Lograr que el salario suficiente sea una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure a los trabajadores y trabajadoras una vida digna. Para esto se necesita:

- Transformar a la Comisión Nacional de Salario Mínimo, en una comisión de costo de vida, como organismo de Estado, autónomo y técnico, que se responsabilice de establecer los costos de canastas básicas para diferentes tamaños y composición familiar y establecer a partir de ello, parámetros que permitan definir el salario mínimo, de acuerdo a los que establece el artículo 123 constitucional.
- Implementar un aumento en términos reales, paulatino, pero sostenido, de los

salarios mínimos que garantice una recuperación gradual del poder de compra de los trabajadores y trabajadoras asalariados, para que el salario recupere su función de garantía social.

- Establecer un mínimo de seguridad de desempleo que garantice la subsistencia del trabajador o trabajadora y su familia, durante el tiempo que dure desempleado, a través de la creación de un seguro de desempleo que fuera financiado por el sector público y privado, de tal manera que hubiera una socialización del costo de desempleo.
- Desincentivar el comercio informal, a partir de la creación de más empleos en el sector industrial y de servicios, y establecer una política fiscal preferente hacia las micro, pequeñas y medianas empresas de reciente creación, para apoyar su consolidación.
- Respetar, proteger y garantizar el derecho a la autonomía, democracia y libertad sindical, que incluye el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, el derecho de negociación colectiva y huelga.

Para esto es urgente:

- Levantar la reserva al artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y, en el marco de la Reforma Laboral, adecuar la legislación mexicana para que se observe a plenitud el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección de los derechos de sindicación, ratificado por México en 1950.
- Crear un instituto con personalidad jurídica y patrimonio propios, con independencia y autonomía para llevar el registro de organizaciones sindicales, de sus contratos colectivos y sus estatutos.
- Legislar para que exista transparencia y rendición de cuentas de los recursos y activos de los sindicatos y del manejo de las cuotas.
- Establecer reglas claras que garanticen el ejercicio autónomo, democrático y representativo de las organizaciones sindicales, fundamentalmente en lo relativo al voto universal, libre, directo y secreto en la elección de las direcciones sindicales.
- Promover y facilitar la libre sindicalización de los no sindicalizados y penalizar las prácticas patronales que busquen impedir la sindicalización u otorgar preferencia a una opción sobre otra.

4. Defender y promover el derecho a la contratación colectiva legítima y el acceso a una justicia laboral imparcial, pronta y expedita:

- Penalizar a los patrones y sindicatos que pacten contratos colectivos de protección.
- Trasladar la impartición de justicia laboral a los poderes judiciales nacionales y locales.
- Establecer leyes contra la impunidad, que contemple medidas aplicables a las autoridades gubernamentales y a los particulares que la infrinjan o la apliquen en contra de los derechos humanos de los trabajadores.
- Derogar el apartado “B” del artículo 123 Constitucional, así como todos los reglamentos de excepción, para garantizar la igualdad de derechos ante la ley y hacer realidad la plena igualdad de género en el mundo del trabajo.

- Modificar el apartado B del artículo 102 constitucional, para ampliar las atribuciones de las comisiones de derechos humanos a la protección de los Derechos Humanos Laborales.

5. Salvaguardar el derecho a la seguridad social, incluidos los derechos de Pensiones Jubilaciones y los servicios de salud para todos los trabajadores y trabajadoras:

- Revisar la reforma de 1997 a la ley del seguro social.
- Recuperar el planteamiento original que creó al sistema de seguridad social, su composición tripartita, y revisar las aportaciones de los trabajadores, de los patrones y del Estado.
- Volver al sistema de aportaciones solidarias para las pensiones y jubilaciones, considerar la caída del empleo formal, pues mientras menos cotizantes tenga el IMSS, y siga aumentando el deterioro de los salarios, menos recursos serán aportados; construir un sistema financieramente viable, transparente y respetuoso de los Derechos Humanos Laborales.