



El Cotidiano

ISSN: 0186-1840

cotid@correo.azc.uam.mx

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad
Azcapotzalco
México

Gabayet, Luisa

De mal en peor. Las relaciones laborales en la rama electrónica de Guadalajara, Jalisco

El Cotidiano, vol. 19, núm. 116, noviembre-diciembre, 2002, pp. 27-36

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32511604>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

De mal en peor. Las relaciones laborales en la rama electrónica de Guadalajara, Jalisco

Luisa Gabayet*

Este rápido recorrido por la historia reciente de las empresas electrónicas en Jalisco nos demuestra cómo el control de los obreros ha pasado de manos de los sindicatos corporativos “charros” a las agencias de empleo. Las empresas, y menos las transnacionales, nunca pierden. Con la nueva forma de contratación individual y eventual—hoy en esta empresa, mañana en otra y a los 40 años de edad, cuando mucho, ya sin posibilidad de contratarse— los trabajadores no tienen posibilidad de defenderse, de crear grupos de solidaridad. Se encuentran en completa indefensión, sin conocer sus derechos y con los organismos que deberían defenderlos en su contra.

Este trabajo tratará sobre las relaciones laborales en las empresas electrónicas de Guadalajara. Los datos que utilizaremos provienen de investigaciones realizadas por nosotras¹ a través de los años (1988-2001).² Durante este periodo de tiempo la reestructu-

ración industrial produjo cambios importantes en diversos aspectos de las empresas.³

En una primera parte hablaremos de como eran las relaciones laborales en las doce empresas electrónicas que estudiamos. Es importante señalar que no todas las empresas estudiadas estaban registradas o funcionaban como maquiladoras. Esto tenía implicaciones en cuanto a su manera de contratar y manejar al personal e igualmente en otros aspectos. Así, hablaremos de las diferencias en cuanto a relaciones laborales entre uno y otro tipo de empresas, filiales, subcontratadas, de productos finales (Véase Cuadro 1).

En una segunda parte hablaremos de los cambios habidos en estas relaciones, ahora

* CIESAS-Occidente.

¹ En 1988 inició el proyecto “Las mujeres en la industria transnacional. El caso de la industria electrónica de Guadalajara, auspiciado por el CIESAS y La Fundación Ford (1988-1994)” en 1997 Celia Magaña hizo un re-estudio de las obreras de dos de las empresas, una desaparecida y la otra en ese entonces en expansión, y del 99 en adelante ambas nos hemos interesado por los derechos humanos laborales y las nuevas formas de contratación en este tipo de empresas.

² Asimismo, queremos dar las gracias al equipo del CEREAL (Centro de Reflexión y Acción Laboral) de Guadalajara, con el cual colaboró Celia Magaña y que muy amablemente nos permitió usar los datos por ellos recabados. Celia, igualmente, se contrató como operadora de producción en la IBM y con la experiencia vivida y los datos recabados elaboró la tesis de maestría en antropología social titulada: “Cuando el tiempo nos alcance: una empresa virtual, con autoridades reales y trabajadores de carne y hueso”.

³ Velasco Arregui E., “Productividad y empleo en la reestructuración industrial mexicana (1988-1993)” en Francisco Zapata (comp.) *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México*, COLMEX, México, 1998.

Cuadro 1
Características empresas estudiadas, 1988

<i>Empresa</i>	<i>Año de instalación</i>	<i>Origen capital</i>	<i>Tipo de empresa</i>	<i>Número de obreros</i>	<i>Porcentaje mujeres</i>	<i>Sindicato</i>
Burroughs	1967	EUA	Filial	450	95%	CTM
Motorola	1969	EUA	Filial	2100	95%	No
Kodak	1975	EUA	Filial	700	95%	CTM
General Instruments	1973	EUA	Filial y subcontratada	750	95%	CTM
Electrónica Pantera	1985	Nacional	Subcontratada	60	95%	No
Mitel de México	1983	Nacional (53%) y Canadiense (47%)	Subcontratada	60	95%	ctm
Sistemas Delphi	1983	Nacional	Subcontratada	58	95%	ctm
TRW Electronics	1974	EUA	Subcontratada	475	95%	ctm
Telectra	1981	Alemania	Filial —Productos finales	200	95%	CTM
Wang	1985	EUA	Filial —Productos finales	47	28%	No
IMB	1975	EUA	Filial —Productos finales	430	15%	No
IEP	1985	Nacional	Filial —Productos finales	60	95%	No

Fuente: Elaboración de la autora.

mediadas por una nueva figura: las agencias de empleo, fenómeno conocido como *outsourcing*.

Entendemos por relaciones laborales aquellas que se establecen entre obreros y patrones (empresarios). Estas relaciones están, además, inscritas dentro de un contexto más amplio (instancias laborales gubernamentales, condiciones tecnológicas, las limitaciones del mercado y las relaciones de poder en la sociedad). Así, las relaciones laborales dependen de la especificidad de cada región, localidad.⁴

En este trabajo daremos prioridad a las condiciones de contratación, el papel del sindicato, el papel de las autoridades gubernamentales (Junta Local de Conciliación y Arbitraje, gobierno estatal y federal) y los empresarios.

El contexto regional

Jalisco, tiene fama de ser un estado “tranquilo”. Alba y Kruijt⁵ escriben que una de las características por las cuales el estado es atractivo para la inversión extranjera es la poca combatividad de los sindicatos y en efecto, la actividad sindical en el estado es bastante reducida.

⁴ Para una discusión más amplia sobre relaciones laborales consultar: Quintero, Cirila “Las relaciones laborales en la industria maquiladora” en Morales, Josefina *El eslabón industrial. Cuatro imágenes de la maquila en México*, Editorial Nuestro Tiempo, 2000.

⁵ Alba, Carlos y Kruijt, Dirk, *Los empresarios y la industria de Guadalajara*, El Colegio de Jalisco, 1998.

En los 13 años de estudiar la industria maquiladora únicamente encontramos documentados dos conflictos que llegaron a ser lo suficientemente importantes como para llamar la atención de los medios de comunicación. El primer conflicto ocurrió en 1987 en la empresa Burroughs y el segundo en 2001 en la transnacional IBM. Por otro lado, se ha documentado que una mayoría de las demandas que se presentan terminan en desistimientos (de la O, 1999). Esta falta de combatividad de los obreros jaliscienses se debe al papel de los sindicatos corporativos, a los empresarios y al gobierno y su actividad dentro de la JLCA y a la cultura particular de la zona.

En las secciones que siguen trataremos de ilustrar estas características al referirnos a los casos estudiados.

Las relaciones laborales en 1988-90

En esos años existían pocas empresas electrónicas en Guadalajara, pero algunas de ellas muy importantes. Encontramos una docena instaladas y trabajando. En diez de ellas realizamos entrevistas a gerentes de diferentes departamentos y a obreras. Posteriormente aplicamos un cuestionario a 157 trabajadoras. Los datos arrojados por las encuestas fueron puestos en contexto por medio de estudios de caso profundos que se hicieron a 22 obreras.

De las doce empresas estudiadas, cinco no contaban con sindicato. En dos de ellas,

ambas manufactureras de productos finales (IBM y WANG) —éstas no estaban registradas como maquiladoras— el personal estaba considerado como personal de confianza. En otros dos, que constituían el otro extremo de la cadena —ensambladoras subcontratadas que realizaban procesos muy sencillos y que dependían totalmente de los pedidos que les hacían para subsistir y que por lo tanto requerían de una fuerza de trabajo “muy flexible”— tampoco constaba la pertenencia a un sindicato. La quinta era Motorola con 2100 obreras y que había hecho un convenio con el gobierno que le permitió no tener sindicato.⁶

En las 157 encuestas resultó que las asambleas que se realizaban eran muy pocas. Una o dos al año y eran utilizadas en cosas “prácticas” como decidir el color de los pants que se utilizarían en el desfile del primero de mayo, o en pasar mensajes de la gerencia. Por otro lado, el 24% declaró que no asistía ni siquiera a una asamblea al año.

En las entrevistas muchas obreras decían que estaban sindicalizadas pues les quitaban una cuota pero desconocían cual era el sindicato y para que podía servir. Hicimos preguntas sobre a quién recurriría en caso de... y el



FOTO: MARIO PALACIOS LUNA

Las 7 restantes pertenecían a sindicatos CTM. Por ejemplo, Burroughs y Telectra estaban asociadas con Salomé Orozco (Sindicato de trabajadores de la industria automotriz, talleres de rectificación de motores en general y similares del estado de Jalisco) y TRW- Electronics y General Instrument con Jorge Isaac. Todos bajo el manto protector de Don Heliodoro Hernández Loza (Secretario general de la F.T.J.)

sindicato únicamente fue mencionado en el caso de recomendar a alguien para ingresar a trabajar en la empresa y únicamente por el 25% de las encuestadas. Así, el papel del sindicato era de proveedor de mano de obra y esto únicamente en las empresas que estaban afiliadas a algún sindicato.

El sindicato

El papel del sindicato dentro de las empresas maquiladoras fue expresado de la siguiente

⁶ Esto nos lo informó uno de los gerentes que entrevistamos y nos fue confirmado por el Lic. Jorge Isaac, Secretario General de un sindicato CTM.

manera por Jorge Isaac: "...representar el interés del trabajador a través del contrato colectivo de trabajo. Defender las prestaciones de los trabajadores. Que el salario sea decoroso, o sea, un poco aceptable..." Por otro lado el Lic. Isaac consideraba que: "...las industrias maquiladoras no tienen fines de lucro, no están aquí para obtener utilidades, sino que emplean mano de obra. Además, tienen un programa amplio de capacitación y adiestramiento..."

Pensaba que en las empresas electrónicas no podía haber un contrato ley pues los casos son muy diferentes y no se pueden "estandarizar". Al preguntarle porque no se habían dado más movimientos de huelga o de protesta en las empresas maquiladoras, contestó que: "la huelga es una arma que se tiene que cuidar mucho y por eso no la hemos hecho valer" y que el principal papel del sindicato era: "...guardar el equilibrio entre empresas y obreros..."

Por otro lado, consideró que el hecho de que la mayoría de las obreras sean mujeres crea muchos "problemas" y por eso manda "delegadas" mujeres a las empresas que él controla. Los problemas los explicó por el hecho de que las mujeres están sometidas a mucha presión ya que tienen que atender su casa y su familia y trabajar muchas horas en la empresa. Empero esta "comprensión" por parte del secretario sindical no se percibió en la delegada sindical de General Instrument. En la entrevista que le hicimos⁷ nos dijo: "...Mi papel principal es hacerla de intermediario entre el licenciado (Jorge Isaac) y la empresa. Yo presento las vacantes, platico con las muchachas sobre el sindicato, sus derechos y en que las voy a apoyar, sobre el reglamento interno de trabajo, sus derechos y obligaciones. El interés del sindicato es el mismo interés de la empresa. No solapo a malos elementos y me ocupo de la higiene y seguridad y de la capacitación, trato de que las personas contratadas sean las adecuadas y consigo los permisos. Pero mi papel más principal, es buscar que la gente no sea conflictiva, crear una política de disciplina y eficiencia... yo les presto el hombro a las muchachas para que se

⁷ Trabajó antes en maquiladoras de Tijuana y Cd. Juárez.

echen una buena chillada y ya que se les pasa que regresen a trabajar..."

De Motorola, el Lic. Isaac expresó: "Motorola está viviendo en el error... porque por no tener sindicato se le va a meter uno malo". Un sindicato malo a su entender era "un sindicato como esos del norte, de Monterrey, que crean muchos problemas en las empresas".

Y al parecer Motorola se dio cuenta de su error y afilió a sus trabajadoras unos años después con la CTM sin que las interesadas se enteraran.

Y esto, además, era cosa común: muchas de nuestras entrevistadas sabían que estaban sindicalizadas pues en la nómina aparecía que les quitaban la cuota sindical pero muchas ignoraban el nombre del sindicato y quien era el o la delegado(a).

Así, vemos que los sindicatos de las empresas electrónicas estudiadas (CTM) son totalmente patronales. Un dato adicional es que durante la única "huelga"⁸ que se registró en medios impresos nunca fue apoyada por el sindicato. Cuando las obreras se presentaron ante el líder máximo de la CTM en Jalisco, Don Heliodoro Hernández Loza, este las increpó y les dijo: "...ya dejen de estar haciendo alboroto, lo único que van a lograr es que se vayan estas empresas que tanto bien le hacen al país".

La junta local de conciliación y arbitraje

Asimismo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje es totalmente patronal. En la revisión hecha por de la O toda demanda terminaba en desistimiento. Y no es de extrañarse ya que los obstáculos que hay que vencer para que las demandas prosperen son inmensos. Abogados laborales entrevistados nos informaron que existe una lista donde están las empresas en con-

⁸ Esta huelga que no fue tal, pero que así era recordada por las obreras, tuvo lugar en 1987 y fue por el reparto de utilidades. Después de mucho luchar, las 60 obreras que se inconformaron y se organizaron para protestar fueron despedidas.

tra de las cuales las demandas no prosperar por ningún motivo. Y entre éstas, se encuentran las transnacionales.



FOTO: CLAUDIA HERNÁNDEZ RAMÍREZ

Otro ejemplo, fue lo que sucedió en Telectra (filial de Siemens). La empresa decidió cambiar de giro y de razón social sin indemnizar a sus obreras. Así, un día empezaron a recibir la nómina en sobres con otra razón social. Las obreras preguntaron y les dijeron que eran sobres reciclados, que sobraron de otra empresa. Poco tiempo después se enteraron de que ya no trabajaban para la misma empresa y que habían perdido su antigüedad, su planta y demás prestaciones. Un grupo fue a la JLCA a preguntar que podían hacer y ahí les dijeron que nada porque ya había pasado el lapso de tiempo durante el cual hubieran podido demandar. Cuando esto no es cierto pues empieza a correr el tiempo a partir de que son notificados los afectados. Así, la JLCA defendió los intereses del patrón y no de las obreras.

Tipos de empresas y de relaciones laborales

Entre las empresas que no tienen sindicato destacan las de productos finales (IBM, Wang y Hewlett Packard).⁹ Estas se caracterizaban por

⁹ A esta empresa nos fue negada sistemáticamente la entrada con el pretexto de que no tenían un número significativo de obreras y por lo tanto el caso no era relevante para nuestra investigación.

tener muy pocos obreros en líneas de producción ya que sólo se encargaban del proceso de ensamble final, del control de calidad y embalado (todo lo demás venía de otros proveedores). Así, consideraban a los trabajadores como personal de confianza y por lo tanto no había sindicato.

Las otras dos empresas que carecían de sindicato, al contrario, eran el extremo opuesto. Empresas incipientes de capital nacional, casi clandestinas que se ocupaban de procesos de ensamble muy básicos (Pantera, ensambladora de arneses e IEP, ensambladora de teclados). Eran completamente dependientes de los pedidos que pudieran lograr de las empresas mayores y por lo tanto tenían una mano de obra muy inestable y joven (en algunos casos niñas menores de edad).

Así, las empresas más importantes, las de productos finales, delegaban la contratación precaria a las empresas subsidiarias.

Condiciones de trabajo y procesos de contratación

Las encuestas aplicadas nos revelaron que había obreras con muchos años de servicio en la misma empresa pero que aún no tenían la planta. Empresas como Burroughs tenían a un gran número de obreras con contratos de 28 días y dos de descanso. Algunas tenían ya 9 años trabajando para la misma empresa y sin antigüedad. El sindicato no tenía ningún problema en apoyar esto.

La contratación en estas empresas se hacía de dos maneras: por un lado el sindicato

proponía a trabajadoras, las cuales pasaban además por todos los filtros de la empresa: tests psicométricos, pruebas de habilidad manual, prueba de no-embarazo. Con excepción de esta última las pruebas eran hechas en el departamento de personal de la empresa por psicólogas laborales. Estas se encargaban de asegurarse de no contratar “lidercitas”. Buscaban personal sumiso y cooperador “que se ponga la camiseta de la empresa”.¹⁰

Así, el sindicato era quién ejercía el control dentro de las empresas maquiladoras filiales y subcontratadas. No así en las de productos finales ya que los trabajos de manufactura se hacían externamente, en otras empresas.

Pero, a pesar de estas irregularidades, existía un núcleo de obreras bastante numeroso que contaba con estabilidad y permanencia en las empresas, es decir tenían puestos de planta. El 86% de las encuestadas respondió que tenía planta. El periodo de tiempo para obtener la planta variaba de 3 meses a más de dos años. La Ley Federal del Trabajo estipula que debe darse la planta al trabajador después de 28 días si demuestra que es apto para el puesto.

El periodo actual: 1997-2001¹¹

Durante los 10 años transcurridos varias empresas desaparecieron, otras cambiaron de razón social, otras fueron compradas por otras empresas electrónicas y muchas empresas nuevas surgieron. También apareció, o mejor dicho se generalizó, el fenómeno denominado flexibilidad laboral y que surge dentro del proceso de reestructuración económica y que es uno de los efectos más importantes en la reorganización entre el capital y el trabajo. Esta flexibilidad laboral tiene un escenario dentro del llamado

¹⁰ Entrevista a la psicóloga y jefa del Depto. de recursos humanos de Instrumentos Electrónicos Profesionales (IEP).

¹¹ Esta parte del trabajo se basa en la investigación realizada por Celia Magaña (*Cuando el tiempo nos alcance: una empresa virtual con autoridades reales y trabajadores de carne y hueso*, Tesis de maestría en Antropología social, CIESAS) y por el equipo de investigación sobre agencias de colocación CEREAL al que perteneció Magaña.

modelo de *outsourcing*. Este se traduce en la desregulación de los mercados laborales, de los sistemas de seguridad social y de prestaciones.

Las agencias de empleo

En las empresas electrónicas de Guadalajara¹² (pero no nada más entre ellas) han proliferado las agencias de empleo que las proveen de la mano de obra necesaria por el tiempo necesario y también de otros servicios.¹³

La idea detrás de este uso de agencias de empleo (agencias de colocación) es la optimización de recursos, la importancia de la especialización de las diferentes empresas en una sola actividad. Así, la empresa que contrata a su plantilla laboral mediante una agencia de colocación evita la creación y operación de un Departamento de Recursos Humanos, lo cual, en la lógica de este planteamiento, reditúa en la concentración exclusiva en las actividades de producción.¹⁴

En esta modalidad de contratación “...[la] agencia de subcontratación .. asume la relación laboral con sus trabajadores, es decir, se convierte en su patrón, los recluta, evalúa, selecciona, contrata, administra su nómina, se encarga de todo su desarrollo en relación con su comportamiento laboral y mide su productividad hasta que el proyecto de trabajo concluye. Nosotros administramos el área del cliente y somos responsables del resultado también” (María Isabel Lecanda, Gerente regional de operaciones de la agencia de subcontratación Manpower).¹⁵

¹² Es necesario hacer notar que algunas de las empresas estudiadas en el primer periodo de la investigación desaparecieron, otras cambiaron de nombre y muchas nuevas nacieron, murieron o prosperaron hasta la actual época de recesión en que ya han desaparecido tres grandes empresas y otras han recortado personal.

¹³ Aunque también sigue utilizándose el otro modelo: contratación directa por el departamento de recursos humanos de la empresa o también vía el sindicato. Las empresas que siguen utilizando estas formas son: Lucent Technologies, On semiconductores (antes Motorola). C.P. Clare (antes General Instrument) y Nec.

¹⁴ Véase Magaña, Op. cit.

¹⁵ *Público*, Suplemento semanal de Economía y empleo, núm. 8, 1999, citado en Magaña, Id.

Cuadro 2
Empresas y tipo de contratación

SS's	CM's	OEM's
Electrónica Pantera –EMP	Siemens	IBM - AG
Electrónica Cherokee	Flextronics - AG	Lucent Technologies - EMP
Acoustic Control	Solelectron - AG	Hewlett Packard - AG
Molex –EMP	Jabil Circuit - AG	Motorola (On Semiconductor) - EMP
Cumex	USI	NEC - EMP
GPI Mexicana	Natsteel - AG	
	SCI Systems - AG	
Marvil	AVEX - AG	
Dynacast SPM	Pentex	
Mitel Electronics	Pemstar	
Triquest	CP Clare - EMP	
Yamaver –AG	Dovatron - AG	
Quest	Vtech - EMP	
Vogt Electronics	Compuworld - AG	
Micron de Mexico		
KRS		

AG = Agencia de empleo. EMP = Empresa. SS's = Specialized Suppliers (Proveedoras). CM's = Contract Manufacturers (Subsidiarias). OEM's = Original Equipment Manufacturers (Matriz). La información de este cuadro y su elaboración esta basada en entrevistas por el Centro de Reflexión y Acción laboral (CEREAL), Diciembre de 1999.

Entre las empresas electrónicas que utilizan este tipo de contratación destacan: Soletrón, Jabil Circuits, IBM de México, Compuworld, Flextronics, Dovatron y Plásticos Puget (produce las cajas de los CPU)

La Asociación de Industrias maquiladoras de Occidente (AIMO) calcula que el 32% de la PEA de Jalisco se encuentra bajo el esquema de *outsourcing*. Otras fuentes calculan en numero en 20 mil trabajadores.

Estos se comparan con un muy pequeño número que si son contratados directamente por la empresa. Por ejemplo en la IBM los "Ibemistas" son entre 800 y 900 y los subcontratados unos 9000 (agosto de 1998).

En el Cuadro 2 observamos la proliferación de empresas electrónicas, sus encadenamientos productivos y la forma de contratación que utilizan.

Las contrataciones mediadas por las agencias son las más desventajosas para los trabajadores ya que implica un grado mayor de flexibilidad laboral. Los contratos laborales son anuales, pero lo único que garantizan es la posibilidad de firmar cada mes un contrato por 31 días (esto en 1998, en el 2000 eran con-

tratos por 3 meses, cuatro contratos en un año). Además, son contratos individuales, la contratación colectiva desaparece totalmente.

Las ventajas que una de las agencias ofrece a sus clientes¹⁶ si el/la empleado(a) son administrados por ellos en nómina son:

- 1) No se tiene ningún compromiso, ni responsabilidad patronal con el empleado.
- 2) No se pagan impuestos del empleado tales como IMSS, 2% sobre nómina, SAR, Infonavit, etc.
- 3) La factura es totalmente deducible de impuestos.
- 4) El costo por este servicio es variable, pues depende de las prestaciones que se le quieren otorgar a los trabajadores. Ante varias cotizaciones el cliente elige la que mejor se adapta a las necesidades de la empresa.
- 5) Apoyo a nivel STAFF. La agencia no toma decisiones, sólo ejecuta instrucciones. El

¹⁶ La Agencia Consultoria SA de CV tienen entre sus clientes a muchas del giro electrónico entre las que destacan: Kodak, IBM, Jabil Circuit, NatStell Electronics.

área de jurisdicción está muy definida: reclutamiento, evaluación, selección, contratación, administración y finiquitos, y nunca participa en aspectos operativos o de logística.

6) No hay tratos con ningún sindicato. El personal eventual administrado por la agencia de empleos, se encuentra afiliado a la C.R.O.C.

7) Compromiso de que el personal sea el que realmente necesita, garantizando el trabajo por un tiempo de tres meses mientras el periodo de adaptación se realiza. Si al término de estos tres meses hay conformidad en ambas partes entonces enviaríamos nuestra factura. Si la contratación que usted requiere es de planta, el costo de nuestro servicio es del 80% del sueldo nominal mensual con el que contrate al elemento.¹⁷ El Cuadro 3 menciona las principales agencias de contratación que laboran en Guadalajara.

El principal problema para los trabajadores es ¿Quién es realmente el patrón? y la pérdida de sus prestaciones como la antigüedad y el reparto de utilidades. Para la Ley Federal del Trabajo no hay duda: “Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”¹⁸ y en el caso de los trabajadores que nos ocupan quien recibe el trabajo es la empresa electrónica. Y otro de los puntos que llaman la atención es la afiliación a la C.R.O.C. y la seguridad de que no habrá problema ni trato ninguno con sindicato.

Cabe preguntar cuando perdió la CTM el control de las empresas electrónicas y cómo y en qué términos se logró el acuerdo con la C.R.O.C. Puede haber sido la muerte de Don Heliodoro Hernández Loza, el líder de la CTM y el hecho de que el gobierno estatal es panista y por ende más allegado a los empresarios? Esto es una cuestión que merece más atención.

Otra figura de este modelo de outsourcing son los “vendors in house” (proveedores que se encuentran instalados en el mismo edificio de la empresa a la que proveen). En este

caso, si el “proveedor” recluta él mismo a su personal éste conoce a su patrón. Pero se dan casos en que los “vendors-proveedores” contratan su personal a través de agencias y a su vez prestan el servicio dentro de una empresa electrónica ¿Entonces, quién es el patrón? ¿La empresa, el proveedor, la agencia?

El control

En esta nueva época el control dentro de las empresas ya no es responsabilidad del sindicato al que están afiliados los obreros, ahora el control lo ejercen las agencias (vía sus métodos de contratación) y sus “delegados” que son los representantes de las agencias en el lugar de trabajo. Magaña¹⁹ demuestra las formas de control que día a día se ejercen dentro de la planta y el control que se hace presente desde antes de la contratación. Describe todas las pruebas que deben pasar los candidatos para entrar a este “primer mundo” que son las empresas electrónicas de Jalisco y las diferencias de control que hay entre unas y otras. La IBM destaca como la más difícil de acceder y la que mejores sueldos y prestaciones ofrece. Es la más solicitada y la que más pruebas exige se apliquen a sus reclutados. Por otro lado, no recluta personal de El Salto, municipio en el que se localiza, ya que en el corredor industrial hay empresas como Euzkadi y Aralmex que han sido “infiltradas” por el FAT y una vieja fábrica textil, NUNATEX que lleva cinco años en huelga. Además busca a “operadores de producción”²⁰ con un cierto perfil, escolarizado, pero sin demasiadas ambiciones de seguir estudiando, que viva en colonias pavimentadas etc.

Las agencias y su personal especializado aplican varias pruebas que les permiten contratar personal no conflictivo, se dan cursos de inducción y capacitación.

Por estos servicios y por no tener la responsabilidad del trabajador estas empresas es-

¹⁷ Archivo del equipo de análisis CEREAL, 2000, citado en Magaña, Op. cit.

¹⁸ Ley Federal del Trabajo, artículo 21.

¹⁹ Magaña, Op. cit.

²⁰ El llamar a los/as obreros/as “operadores de producción” en vez de obreros o trabajadores es parte de la estrategia de estas empresas. Las entrevistadas no se identificaban a sí mismas como obreras, pertenecían a otra “clase”.

Cuadro 3 Las agencias de empleo		
Número	Nombre	Servicios
1	ADECCO	Reclutamiento y Selección de Personal. Personal temporal a corto plazo. Personal temporal a mediano y largo plazo. Selección y reclutamiento de personal. División de Head Hunters. División Personal de Venta. Outsourcing Centro de formación
2	ADATSA	Aplicaciones de Alta Tecnología
3	Alta Seleció	Reclutamiento y Selección de Personal Administración de nómina Subcontratación
4	APRO Consultoria	Reclutamiento y Selección de Personal
5	ASPE RH Consultira	Personal por administración temporal y permanente, Programas Shelter, Outsourcing de áreas administrativas, operativas, soporte, operativas de personal por proyecto, etc.
6	AYDER Asesoría en capacitación y desarrollo de reclutamiento humano, S.C.L.	Reclutamiento y Selección de Personal Subcontratación
7	AZANZA y Asociados	Reclutamiento y Selección de Personal Personal eventual subcontratado Transporte de personal (Quevedo) Servicios integrales de administración: de almacenes y estacionamientos
8	CASPEM, S.A. de C.V.	Reclutamiento y Selección de Personal
9	DAMSA, S.A. de C.V.	Reclutamiento y Selección de Personal
10	ESCARH	Selección de personal. Capacitación. Evaluación psicométricas Estudios socioeconómicos. Contratación eventual Asesoría y Capacitación
11	EXCER	
12	Farrera Asociados	Subcontratación
13	HTM (HIGH TECH Manufacture)	
14	MANPOWER, S.A. de C.V.	Reclutamiento y Servicio de Personal
15	MULTIFORCE	Asesores en Recursos Humanos
16	OLSTEN STAFF	Reclutamiento y Selección de Personal Subcontratación
17	OUT SOURCING STAFF	Reclutamiento y Selección de Personal
18	PAT (Personal Asociado Temporal)	
19	Planeación y estrategia corporativa	Integración de R.H. Selección de personal. Evaluación psicométrica. Investigación socio-laboral. Desarrollo de R.H. Capacitación. Revisión del desempeño. Diseño organizacional. Políticas de organización. Diseño de tabuladores de sueldo. Paquetes de presentaciones. Estudios comparativos de sueldos. Subcontratación
20	SERVI PRESS, S.A. de C.V.	Servicio de personal permanente y eventual a todos los niveles
21	SHORE INTERSEARCH	El servicio de Recursos Humanos más completo desde 1960
22	SIEM (Personal Asociado de México)	
23	Soluciones DANHAR	Reclutamiento y Selección de Personal
24	Trabajo Temporal	

Fuente: Directorio de agencias de colocación del CEREAL, junio 2000 y datos diario de campo de celia Magaña.

tán dispuestas a pagar entre un 30 y un 80% más. Este pago extra les asegura una mano de obra adecuada, no "sindicalizada" y desechable.

Para los trabajadores, el culpable y responsable cuando hay atraso en el pago del salario, cuando no se pagan las horas extras, cuando

los despiden etc. es la agencia que aparece como el patrón y no la empresa electrónica.

Una vez despedidos (nunca laboran más de un año en una empresa) tienen que esperar 6 meses para recontratarse en la misma empresa (caso IBM). Así, se han creado obreros



una ONG lograron que la empresa diera marcha atrás en su decisión de reducir las horas de trabajo y recontratara a los inconformes que había despedido. Empero, lo último que supimos es que los recontratados estaban siendo hostigados de diversas maneras.

“expertos” en vivir al día²¹ y los cuales conocen las agencias, con qué empresas trabajan éstas, y lo que hay que responder y hacer para conseguir un trabajo en la empresa elegida.

Son personas que viven en la incertidumbre, pierden el sentido de pertenencia a una empresa, no siempre saben quién es el patrón, pero tienen la doble presión de a quién tienen que rendir cuentas: al empleado de la agencia que los contrató y que está en la planta donde prestan sus servicios y al supervisor de la empresa.

La figura del patrón se diluye aunque en la ley exista la figura de “patrón solidario” lo que significa que “tienen las mismas obligaciones las dos empresas, deben responder a todas las obligaciones de tipo laboral”²² al señalar que en la Junta no se han tenido demandas considerables por ese motivo.

Empero es necesario una regulación formal para controlar este tipo de confusiones que van en contra de los trabajadores.

Fue en estas circunstancias que surgió un conflicto en la empresa IBM, donde los “operadores de producción” se inconformaron ante la amenaza de reducirles las horas de trabajo y por ende el salario. Asesorados por

Reflexiones finales

Este rápido recorrido por la historia reciente de las empresas electrónicas en Jalisco nos demuestra cómo el control de los obreros ha pasado de manos de los sindicatos corporativos “charros” a las agencias de empleo. Las empresas, y menos las transnacionales, nunca pierden.

Así, en la primera etapa, las operadoras de producción pertenecían a sindicatos que aunque de carácter patronal, corporativos, lo que se conoce como “charros”, por lo menos permitían la contratación colectiva. Al menos existía la posibilidad de unirse, de defender los derechos laborales en conjunto.

Con la nueva forma de contratación individual, eventual —hoy en esta empresa, mañana en otra y a los 40 años de edad, cuando mucho, ya sin posibilidad de contratarse— los trabajadores no tienen posibilidad de defenderse, de crear grupos de solidaridad. Se encuentran en la completa indefensión, sin conocer sus derechos y con los organismos que deberían defenderlos en su contra.

Todo esto tiene consecuencias graves en cuanto a la identidad de los obreros, la cultura obrera, el ser ciudadanos cabales.

²¹ Magaña, Op. cit.

²² Director de la JLCA, Abelardo López Brizuela (Público, 6 de agosto, 2001).