

Empleo femenino y la precariedad laboral en la industria electronica y de autopartes en Jalisco: dos estudios de caso, la empresa electronica Jabil Vircuit de mexico y la empresa de autopartes sistemas de Arneses K&S, Mexicana, SA de CV¹

CARMEN YOLANDA DELGADO LECOURTOIS²

MARIA ELENA PEYRO BELTRÁN³

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo evaluar el empleo femenino y la precariedad laboral de la industria electrónica y de autopartes en Jalisco. Ramas productivas que pesar de los retos económicos, que han implicado las crisis económicas de los años 2001 - 2008 obtienen un alto nivel de ganancias.

Cabe señalar, que buena parte del análisis y de la información que aquí se presentan, se basan en el trabajo de campo, tanto en la empresa de la industria electrónica Jabil Circuit de México (JABIL) y de autopartes Sistema de Arneses K&S, Mexicana, S.A. de C.V. en Jalisco. La precariedad será analizada a través de considerar dimen-

-
1. Ponencia presentada en el XI Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, AMET (2015)
 2. Licenciada en Economía por la Universidad Autónoma de Nayarit; Maestría en Sociología, Departamento de Estudios Sociourbanos (DESU), CUCSCH , Universidad de Guadalajara. Actualmente Profesora-Investigadora Departamento de Economía, CUCEA, Universidad de Guadalajara, yolidelec@hotmail.com
 3. Licenciada en Economía, Universidad de Guadalajara, Maestría en Ciencias Sociales, Departamento de Estudios Sociourbanos, Universidad de Guadalajara, Actualmente Profesora-Investigadora, Departamento de Estudios Regionales, CUCEA, Universidad de Guadalajara, elenapeyro@hotmail.com

siones tales como el salario mínimo, contrato de trabajo, jornada de trabajo, acceso a la seguridad social, prestaciones sociales y de sindicalización, entre otras.

Palabras clave: empleo femenino, precariedad laboral, condiciones laborales.

Clasificación JEL: J16, J21.

FEMALE EMPLOYMENT AND JOB PRECARIOUSNESS IN THE ELECTRONICS AND AUTO PARTS INDUSTRY IN JALISCO: TWO CASE STUDIES, ELECTRONICS COMPANY JABIL AND HARNESSES AUTO PARTS COMPANY K & S, MEXICO, SA DE CV

Abstract

The following study aims to evaluate female employment and precarious work conditions in the electronics and auto parts industries in Jalisco. These productive sectors have been established in our country since mid 60's and nowadays are increasing their presence in our state. Despite the economical challenges we had in 2001-2008 they have had huge economic gains.

It should be noted that the majority of this information is based in fieldwork of both Jabil Circuit de Mexico (JABIL), electronics and System de Arneses K&s Mexicana S.A de C.V in Jalisco. Precarious conditions will be analyzed through concerns such as minimum wages, employment contracts, working hours, social security access, and social benefits among others.

Keywords: female employment, precarious job conditions, workplace conditions

Clasificación JEL: J16, J21.

Introducción

Es a partir de los años ochenta en que las condiciones laborales dentro de las plantas maquiladoras, que incluye a las ramas de la electrónica y la de autopartes, se han transformado en lo que respecta a los procesos de trabajo, como consecuencia de la reestructuración productiva que incluye la introducción de máquinas computarizadas y robotizadas.

Esto ha traído como consecuencia cambios estructurales en las condiciones del empleo para las mujeres trabajadoras, marcados por salarios insuficientes, inestabilidad laboral, acoso sexual, prolongados horarios de trabajo, problemas de salud, descuentos excesivos si faltan a su trabajo, falta al derecho de asociación, despidos injustificados, entre otros.

El objetivo de esta investigación es evaluar cómo impacta la precariedad laboral en la mano de obra femenina, en particular de la rama electrónica y de la de autopartes, en los casos de la empresa JABIL y Sistema de Arneses K&S mexicana, S.A. de C.V.

Para tal efecto nos hacemos las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Qué condiciones laborales se generan en las ramas electrónicas y autopartes, que conllevan a la precariedad laboral de sus trabajadores, en particular a las mujeres?
2. ¿Qué similitudes y diferencias en las condiciones de precariedad en el trabajo, se generan entre la rama electrónica y la de autopartes, en particular para las mujeres trabajadoras?

Este estudio, se deriva a su vez de un período largo de análisis de cada rama en particular, por parte de las autoras, en las que ponemos de relieve, la precariedad laboral y el trabajo femenino en particular.

El diseño, y la metodología y las técnicas de investigación que se utilizaron en este trabajo se llevó a cabo a través de diferentes estrategias:

Se hizo una selección bibliográfica de especialistas prestigiosos en el tema. Así mismo se hizo una consulta de fuentes primarias a través de aplicar entrevistas a gerentes de producción y de recursos humanos, de las empresas, y un representante sindical, para el caso de la empresa Sistema de Arneses, K & Mexicana.

En ambas plantas se aplicaron entrevistas a las trabajadoras, y se hicieron recorridos a sus instalaciones. Los estudios de caso de este trabajo no buscaron la representatividad cuantitativa, sino profundidad y pertinencia teórica.

La precariedad laboral

Para analizar el concepto de precariedad, hemos revisado propuestas teóricas que, de forma atinada le dan estructura al concepto, y da un enfoque viable para su análisis, nos referimos a Guadarrama, Hualde y Silva (2013), Rojas y Salas (2012), De la O Martínez, (2007), Hirata (1997):

La precariedad laboral, se agudiza como consecuencia de los cambios estructurales de la producción en América Latina, se suma a ello el diseño de políticas institucionales que abaratan los costos de producción, como señala De la O y Medina, (2008), al abaratar costos salariales, el desempleo, la migración, y el no salir de la economía de pobreza.

La precariedad, se caracteriza por la discontinuidad en el empleo, la incapacidad de controlar la relación contractual, trabajos continuos de baja calificación, falta de derechos sindicales, y salarios bajos, (Antunes 1995, en De la O y Medina, op.cit.)

En su caso son las mujeres quienes se ven más afectados por dichas políticas,

“De acuerdo con Gentile (2005:10) los sujetos más expuestos a la exclusión laboral son las mujeres, las que viven la desigualdad de género en los mercados laborales a través de normas informales presentes en el trabajo familiar, en la división sexual del trabajo y en la falta de políticas públicas y privadas que garanticen la igualdad de oportunidades laborales” De la O, op. cit.

Guadarrama, Hualde y Silva, op. cit, consideran que la definición de precariedad puede estar basada en la propuesta de ESOPE (2005), que propone tres niveles de análisis: los problemas conceptuales, las dificultades de medición y su incidencia real

y posible sobre las políticas laborales y sociales. A pesar de la amplia discusión y las aportaciones empíricas que incluye este informe, sus autores reconocen que retoman muchas de las aportaciones del trabajo original de Rodgers y Rodgers (1989), con las que coinciden Rojas y Salas (op.cit), que se sintetizan de la siguiente manera:

- Los empleos precarios ... de corte ... temporal o en los cuales el riesgo de perder el empleo es alto. Incluye el trabajo irregular, ante la incertidumbre sobre su disponibilidad continua.
- Cuanto menos controle el trabajador individual o su representación colectiva las condiciones de trabajo, los salarios o el ritmo de trabajo, el empleo es más inseguro.
- La protección social contemplada por las leyes, por las organizaciones colectivas y las prácticas consuetudinarias, es crucial. Tanto la protección referida al acceso a los beneficios de la seguridad social (cobertura de accidentes, pensiones, desempleo, seguros) como la protección contra la discriminación y el despido injusto.
- Los empleos de bajo ingreso pueden ser considerados precarios si están asociados con pobreza o con inserción social insegura.

Actualmente, los estudiosos del problema reconocen la enorme heterogeneidad de la precariedad, que en algunos países tiende a abarcar la mayor parte del mercado de trabajo y convertirse en permanente. Por ello, este fenómeno no se reduce a una división entre empleos precarios y no precarios, sino que debe entenderse como un continuum, expresado por grados de precariedad y vulnerabilidad, que puede afectar a empleos aparentemente seguros (ESOPE, 2004: 48).

Propone delimitar estrictamente el concepto de precariedad laboral a las formas de empleo (empleo temporal, subempleo, cuasi auto- empleo, empleo casual y trabajo por “llamadas”) “establecidas por debajo de los niveles normativos aceptados expresados en derechos de protección legal del empleo y de protección colectiva”. (op. cit. P 46).

Así mismo, para posibilitar su observación empírica, distingue cuatro dimensiones: (Guadarrama, Hualde y López , 2012)”

- *Temporal*: Grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Se refiere al tipo de relación contractual y los indicadores clave de la duración del empleo.
- *Organizacional*: Control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo (condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago, salud y seguridad).
- *Económica*: Pago suficiente y progresión salarial.
- *Social*: Protección legal o consuetudinaria contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables, y protección social.

La Industria Electrónica

El estado, ha diseñado políticas gubernamentales para atraer la inversión extranjera a nuestro país, a costa de abaratar el costo de la mano de obra, como ventaja comparativa.

Las ramas electrónica y autopartes, establecida en México desde los años 60, en la que predomina la presencia del trabajo femenino, hasta un 90% , nos obligan, por otra parte, a retomar las propuesta analítica de Hirata (op. cit) , quien enfatiza que la flexibilidad en el trabajo es sexuada, es decir, tiene impacto particular en las mujeres trabajadoras.

Con respecto a las definiciones sobre género y flexibilidad, según Hirata (1997), considera que “ [...] asistimos a la constitución de un mercado laboral flexible en el que las mujeres ocupan una posición estratégica por su incorporación, tanto en el mundo salarial, como en el trabajo informal. Por parte de los hombres y de las mujeres, parece estar formándose un segmento mayoritario en condiciones precarias y uno minoritario en condiciones estables”.

Es a partir de la implementación de la reestructuración productiva al inicio de los años noventa que se modifican las condiciones laborales de los y las trabajadoras, al incorporarse nuevos modelos de producción flexibles.

Las obreras de las empresas electrónicas y de autopartes, ante dicho fenómeno, han tenido que adaptarse a las nuevas políticas de producción y de contratación. Deben desarrollar un trabajo polivalente en el que atienden varias actividades a la vez, lo que incrementa el estrés en el desempeño del mismo. A la par de la reestructuración productiva, las condiciones de trabajo y de contratación y sus derechos laborales decrecen, (Delgado, 2013), lo que las ha llevado a condiciones de vida precarias.

La mano de obra femenina en la industria electrónica de la ZMG

La industria electrónica, en particular la registrada bajo diferentes regímenes, como son el maquilador, Pitex o Altex, en la ZMG, emplea en promedio un 80% de mano de obra femenina desde los años 60 en que se establece, con la instalación de empresas como Burroghs, Motorola, Kodak entre otras, que crece paulatinamente hasta los años ochenta. Durante los años noventa, dicha industria cobra un importante auge, gracias a la implementación del Tratado de Libre Comercio. Empresas como IBM, AT&T, HP, Siemens, entre otras, emplean una importante cantidad de trabajadores directos y técnicos especializados. El empleo de las mujeres obreras tiende a disminuir un poco, sin embargo sigue siendo mayoría. (Delgado, 2001).

Aunque en la zona Fronteriza, la pionera en el establecimiento de dicho tipo de plantas maquiladoras, se dio una tendencia a la masculinización, al representar en muchos casos los varones más del 50% de los trabajadores contratados a partir de los años 80 y 90, (De la O, 2006, p 409-410), sin embargo hasta 2014, la industria electrónica contrata un promedio de 70% de mano de obra femenina (Centro de Reflexión y Acción Laboral, Boletín Marzo 18, 2015)

Procesos laborales y condiciones de trabajo

La rama electrónica, ha pasado por diferentes fases en sus procesos de producción, una que antecede a la reestructuración productiva, de los años sesenta, hasta mediado de los años ochenta y que se caracteriza por procesos manuales de fabricación.

Una segunda, en la que se incluyen procesos computarizados de fabricación, en que del trabajo manual, en el que se realiza generalmente una operación, se pasa a un trabajo polivalente en el que se realizan varias actividades a la vez, enmarcadas en el modelo flexible (Delgado, op. cit.).

De acuerdo al estudio de la condición que enfrentan las obreras en la industria electrónica, el perfil de las trabajadoras que demanda la industria de referencia varían, ya que durante los primeros 20 años de establecida la industria de referencia en Jalisco y en particular en la Zona Metropolitana de Guadalajara, se contrataban mujeres jóvenes entre 18 y 25 años, solteras, con nivel de escolaridad de primaria. En esa primera fase, las obreras desarrollan un trabajo manual y repetitivo, basado en buscar niveles de productividad y calidad.

A mediados de los años ochenta, se implementa la reestructuración en los procesos productivos en dicha industria, se introducen procesos computarizados de fabricación, las trabajadoras y trabajadores directos, deben cumplir otras expectativas para desarrollar un trabajo polivalente, es decir donde atienden varias actividades a la vez, y el trabajo en equipo, que implica la reorganización del trabajo. Entonces las obreras podrán ser contratadas de mayor edad, entre 18 y 45 años, no importará su estado civil, con un nivel de escolaridad mínimo de secundaria, y con experiencia o sin experiencia laboral.

Tal reestructuración obviamente afecta las condiciones de trabajo de las obreras, salarios, prestaciones, contratación, entre otros, que definitivamente se vuelven flexibles, por ejemplo, horarios flexibles, en los que la obrera trabajará diferentes horarios y con cambio de turno.

La flexibilización del mercado de trabajo, se sintetiza en la flexibilización de las leyes laborales, de los contratos colectivos, de las políticas gubernamentales y la reducción del poder de los sindicatos. Esto se traduce en flexibilizar los mecanismos de fijación de salarios, de contratación y despido de trabajadores, en controlar los impuestos o gravámenes. En su caso la flexibilidad en el interior de la empresa sería de carácter “funcional” y “salarial”, la cual pugna por la polivalencia en el trabajo, movilidad interna de puestos y categorías de trabajo, departamentos, turnos, incluyendo la participación activa de los trabajadores, creando una nueva cultura laboral. (De la Garza, en Delgado 2013)

Es dicho fenómeno que ha provocado reformas en el marco laboral que legitiman en su caso, las contrataciones a tiempo parcial, por medio de empresas outsourcing y a desmerecer los derechos laborales de la clase trabajadora.

La reforma laboral afecta a las trabajadoras de la industria electrónica:

Es en noviembre del 2012 que se aprueba la nueva reforma laboral, lo que agrava las condiciones de precariedad a la clase trabajadora. En su caso los y las trabajadoras de la industria electrónica en particular, que en su mayoría son contratados por agencias de outsourcing, y sufren de falta de derecho de asociación, quedaron en completa desprotección, ya que no se dio lugar una regulación en estos ámbitos. Modificaciones a la ley, que aprueban dicha práctica.

Quienes aprobaron la nueva ley laboral, basan su justificación en señalar que los horarios flexibles y la contratación temporal, que aprueba la reforma, benefician a las mujeres trabajadoras, haciéndolos compatibles con sus responsabilidades dentro del hogar, planteamiento que, de acuerdo con Magallón (2006), es engañoso, ya que por el contrario se intensifica el trabajo para éstas. Así mismo, es acertada al señalar, que con el fin de justificar la precariedad laboral en que se encuentran las mujeres, se implementan medidas con una fuerte carga ideológica conservadora, [...]. Lo que está detrás, señala, es seguir manteniendo el deterioro de los salarios, de las condiciones de trabajo y de los derechos humanos de las trabajadoras, en Delgado (2013).

Así mismo la reforma laboral no ha logrado mejorar la calidad y las condiciones de trabajo ya que las trabajadoras sufren de acoso sexual y falta del derecho de asociación.

En su último reporte, CEREAL (Op. Cit) 2015, confirma el incremento de la pobreza e indefensión de la clase trabajadora en México.

La OCDE ha declarado cómo México sufre “de la peor condición de empleo”, entre los 32 países que perteneces a dicha organización.

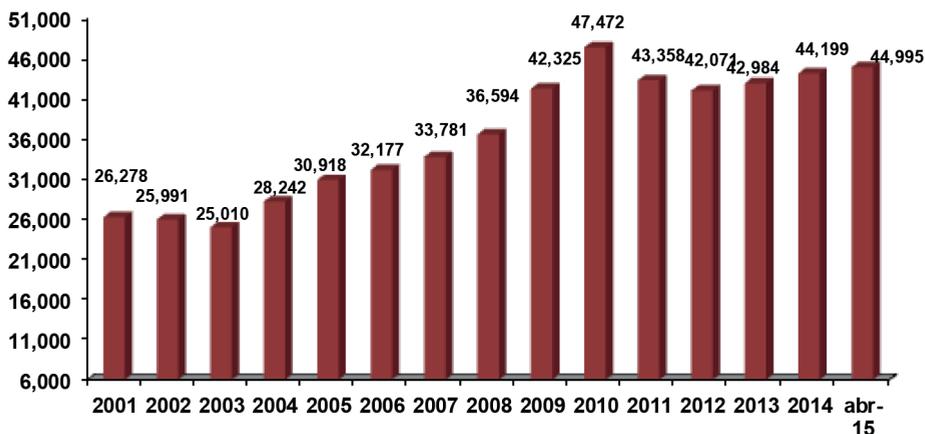
En cuanto al riesgo de perder el empleo ocupa el lugar 23 de 32 y, así mismo enfatiza los bajos salarios que reciben las mujeres trabajadoras en comparación de los hombres (CEREAL, Noticias laborales, 22 de febrero del 2016).

Ante este contexto, es preciso evaluar los niveles de precariedad que la actual condición en las relaciones de producción provoca. Políticas en la organización del trabajo, que favorecen las condiciones precarias de la clase trabajadora y en particular a las mujeres.

En la gráfica 1 podemos observar, los datos que proporciona SEIJAL (2015), de los trabajadores asegurados que a pesar de las crisis económicas que impactaron a nivel global, del 2001, y 2008, la industria electrónica se recupera fácilmente y sigue incrementando sus inversiones en el Estado de Jalisco, y en su caso la contratación de personal:

Gráfica 1

Evolución de trabajadores asegurados en fab. y ensamble de maq. Equipos, aparatos, accesorios y art. Eléctricos, electrónicos y sus partes en Jalisco. 2001-abril 2015



Fuente : SEIJAL, 2005.

Continúan las políticas gubernamentales, e institucionales apoyando dicho proceso, a continuación tenemos la siguiente declaración:

“César Castro, presidente de la Cámara Nacional de la Industria Electrónica de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (Canieti Occidente) dijo que este año se incrementarán alrededor del 8 y 10 por ciento las exportaciones.

De acuerdo con datos de la Secretaría de Desarrollo Económico (Sedeco) de enero a mayo las exportaciones de este sector sumaron 9 mil 439 millones de dólares y concentró el 49.4 por ciento del total de las ventas al extranjero del estado.

Al cierre del 2015 la industria electrónica reportó exportaciones por 24 mil 011 millones de dólares lo que representó el 53.6 por ciento del total de Jalisco.

En materia de empleos este año se podrían generar más de 5 mil nuevos empleos.

Entre las empresas que generarán más empleos son Flex, Sanmina, Jabil, Cisco, Intel, Plexus, HP, entre otras.

“El año pasado habíamos comprometido con el señor Gobernador generar 3 mil empleos y fueron 5 mil empleos y este año seguramente lo vamos a superar”, detalló.”(Milenio, 28 de Junio, 2016)

Falta afirmar en esta declaración, cuál será la condición laboral de sus trabajadores.

Por su parte el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), en su sexto informe (2015) resalta las condiciones precarias de las trabajadoras de la electrónica: .

“Reducción de salarios, inestabilidad laboral, maltrato a las mujeres e indefensión legal son prácticas comunes en las empresas del ramo electrónico instaladas en ciudades como Guadalajara, Mexicali, Tijuana y Reynosa. Lo que se ve favorecido con la nueva reforma laboral.”

Según su estudio... obtenidos de las 2,000 asesorías legales que anualmente otorgó la institución a escala nacional, el salario promedio de un operario de producción tuvo una reducción en los últimos dos años, al bajar de 116 a 112 pesos al día; es decir, aproximadamente 3.4 por ciento .

“La otra cara de la moneda es la atracción de inversiones en ese sector, porque hace competitivo al país y particularmente a Guadalajara, por medio de la contención salarial”. (CEREAL, op. cit.)

El caso de la empresa JABIL

JABIL es una empresa transnacional, de capital estadounidense, que tiene origen desde 1966, se establece en Zapopan, Jalisco en el año de 1997 y se dedica a la manufactura de artículos electrónicos, que van desde piezas o circuitos, hasta productos totalmente terminados.

En el 2010, la planta tiene a su mando proyectos bajo la supervisión de WHIRPOOL y ERICKSSON, así como la fabricación de teléfonos de la marca BLACKBERRY, entre otros. Cuenta con plantas en 22 países alrededor de Asia, América y Europa, tiene 16 plantas en América, distribuida en México, Brasil y Estados Unidos.

Entre sus actividades principales, se dedica al diseño de ingeniería, el aseguramiento de la calidad, el valor agregado y los servicios ambientales. A su vez tienen capacidad para la elaboración de productos de telecomunicación, equipo médico, instrumentación, consumo automotriz, instalación y aparatos de redes y almacenamiento.

A nivel mundial la empresa cuenta con un total de 85,000 empleados, en este año (2010) en Jalisco en el momento de la entrevista, podían llegar a los 9,600 de trabajadores directos, de los cuales son el 60% mujeres y el 40% restante son hombres. Se maneja a su vez un porcentaje de 70% de empleados con planta y un 30% de empleados bajo contratos que van de una temporalidad desde 3 meses (como es el caso de los empleados administrativos) hasta 11 meses. Las y los trabajadores directos pueden ingresar con un contrato desde tres meses, existe la experiencia de que después de un año pueden obtener la planta, otros tardan mucho en obtenerla.

“CISCO, empresa dedicada a la administración de redes, para quien, (JABIL) fabrica switches y ruteadores, medidores de energía que mandan señales (datos) a través de redes cableadas o inalámbricas, Wirlpool, entre otras, obliga a la empresa a que sus trabajadoras y trabajadores se adapten a diferentes demandas de producción.

En su caso, la empresa presume de obtener importantes ganancias, en plena crisis.

“HYPERLINK ... telefonos-inteligentes-en-boca-de-todos”, “ El mercado de teléfonos inteligentes ha subido enormemente. Son productos de muy alto volumen y caros. Un solo proyecto de un solo cliente puede representar más de 1,000 MDD”,

explica Ernesto Sánchez, ex director regional de Jabil Circuit México, hasta febrero de 2009". ([p://www.cnnexpansion.com/negocios/2010/03/23/telefonos-inteligentes-en-boca-de-todos](http://www.cnnexpansion.com/negocios/2010/03/23/telefonos-inteligentes-en-boca-de-todos))

El éxito obtenido por dicha industria implica en su caso la flexibilidad en las relaciones de trabajo que disminuye sus costos de producción. Gracias a que las y los trabajadores se les paga uno de los salarios más bajos.

Se anuncia que en el presente año (2015), Jabil amplía su crecimiento en el estado con la apertura de una cuarta planta: “ Con una inversión de 10 millones de dólares, la compañía estadounidense del sector electrónico, Jabil Circuit, instalará una nueva planta en Jalisco para producir equipos de almacenamiento de datos, según anunció el gobernador Aristóteles Sandoval Díaz, durante su segundo Informe de Gobierno. ... La compañía no sólo estabilizó su producción en Jalisco sino que instalará una cuarta planta que permitirá la generación de 600 empleos directos.”

De un total de 4,000 operarios, 3,000 operarios, pertenecientes a la firma Jabil Circuit que laboraban en el proyecto de maquila para Blackberry , fueron despedidos durante el año 2012, debido a que la compañía de teléfonos concentró su producción en Ciudad Juárez, Chihuahua. No obstante, de entre 800 y 1,000 trabajadores de Jabil Circuit que “libraron” el recorte, ahora enfrentan problemas de “cambio en las condiciones laborales”. (El Economista, enero 13, 2014)

Con las gestiones del gobierno del estado, la entidad obtuvo el compromiso, tanto de empresas ya instaladas en Jalisco como de las que invertirán por primera vez en el estado, “de generar en el transcurso del próximo año alrededor de 5,000 puestos laborales”. (El Economista, febrero 8 del 2015)

La precariedad laboral en la JABIL

Pero cuáles son las condiciones laborales de precariedad laboral en JABIL?

Las dimensiones, que se delimitaron en este trabajo para analizar la precariedad laboral del empleo femenino en esta empresas son: la temporal, la organizacional, económica y social, aspectos que retomamos para analizar este caso:

1. Temporal

Los contratos de trabajo en Jabil pueden ser definitivos y temporales:

- Dependiendo de la empresa que contrate los servicios de JABIL, en su momento pueden contratar hasta más de dos mil trabajadores temporales, temporalidad que puede ser de 3 a 11 meses, y son contratados por empresas outsourcing. Entre los de más antigüedad, pueden contar hasta con 12 años de contratación (Delgado 2013). A nivel mundial la empresa cuenta con un total de 85,000 empleados; en Jalisco en junio del 2010, podían llegar a los 9,600 de trabajadores directos, de los cuales son el 60% mujeres y el 40% restante son hombres.

Cuenta con un 70% de empleados con planta y un 30% de empleados bajo contratos. Quienes ingresan con un contrato de tres meses, existe la experiencia de que después de un año pueden obtener la planta, otros tardan mucho en obtenerla. Los trabajadores eventuales son despedidos en el momento que no se les necesita (Entrevista directa a trabajadores de JABIL, 2011).

Se encuentran sindicalizados, no bajo el esquema de los sindicatos oficiales, reconocidos por el Estado, como lo es la CTM o la CROC, sino en un denominado “sindicato blanco”, que esta creado por la propia empresa, “dado que nunca tienen problemas con ellos y se procura nunca llegar a extremos, priorizan las negociaciones y acuerdos” (entrevista a gerentes de la empresa, junio del 2010, en Delgado, op. cit.).

Jabil contrata directamente a sus trabajadores, sin embargo, cuando requiere gran cantidad de trabajadores para un nuevo proyecto, si utilizan la contratación outsourcing.

- Despido de trabajadores:

La industria electrónica, despide a sus trabajadores cuando termina alguno de sus proyectos, de tal forma que como ha sucedido en JABIL, contratan hasta dos mil en la fabricación de teléfonos Blakberry en 2010. En el año 2013 decayó la venta de este producto en el mercado, al grado de que tuvo que despedir al mismo número de trabajadores, sin liquidar debidamente a sus empleados (la Jornada, Oct. 2013).

La empresa de referencia no siempre ha respetado los derechos de los trabajadores. Cinco trabajadoras de la empresa Jabil, reclamaron a la gerencia de la empresa, que a sus compañeras de línea se les había incrementado el salario en un 9% y a ellas solamente el 2%. Dicha reclamación trajo como consecuencia su despido, sin indemnización. Tomaron como medida entonces, realizar mítines frente a la empresa, al no tomar en cuenta su solicitud de reinstalación.(observación directa de la manifestación, 2013)

2. Organizacional

El perfil de las trabajadoras y trabajadores de la industria maquiladora electrónica, se ha transformado, entre mitad de los años sesenta a 1985, que se empleaban mujeres en un 95%, su edad no debía rebasar los 25 años y su nivel de escolaridad podía ser de primaria. Se les exigía destreza para realizar un trabajo manual y minucioso.

Después de los años 90, y es el caso en Jabil, la edad: oscila entre 16 y 70 años (Delgado, 2001 y 2013), dichas trabajadoras realizan un trabajo, ya no manual, sino más especializado, como consecuencia de la mayor incorporación de procesos computarizados al proceso de producción y a transformaciones en la organización del trabajo. Desarrollan un trabajo polivalente, que implica mayor nivel de abstracción. ¿Cómo perciben las trabajadoras este desempeño laboral?

Las trabajadoras mencionan que es un trabajo “fácil”, pero si es cansado, al laborar por 8 o 12 horas en una misma posición, con media hora para comer, y escasos minutos para ir al baño.

- Jabil contrata personas con discapacidad, “que dan menos problemas”, y que de alguna manera u otra les permite justificar su política incuyente, ante el estado.
- “ya que en ocasiones no se les pone a hacer nada”, según refieren trabajadores entrevistados.
- Su nivel de escolaridad predomina el nivel de secundaria, bachillerato y algunas trabajadoras estudiantes de licenciatura y con licenciatura terminada.
- Inseguridad laboral: No siempre se cumple con las normas de seguridad laboral, lo que provoca accidentes de trabajo.
- Horarios flexibles: pueden ser de ocho a 12 horas o más, muchas veces en contra de la voluntad del trabajador.
- Si faltan un día de trabajo se les descuenta
- Indemnizaciones injustas al ser despedidos
- Se les pide prueba de embarazo: En este caso Jabil ha solicitado esta prueba a sus trabajadoras, según el puesto de trabajo que va a desempeñar, para evitar afecciones a su salud.
- Es bueno para las trabajadoras recibir las prestaciones de ley como son el seguro social, el derecho a la vivienda INFONAVIT, y vales de despensa, que en el autoempleo no lo tienen. Situación que se deteriora al ser contratadas por empresas outsourcing, ya que corren el riesgo de perder sus prestaciones como el crear antigüedad, vacaciones, servicios médicos, entre otros. Lo anterior como consecuencia de que las empresas contratistas no siempre cumplen con lo que marca la ley en ese sentido.
- Llama la atención la mayor edad de las trabajadoras contratadas, quienes al tener 50 años o más, a pesar de tener un grado como profesionistas, contadoras por ejemplo. Consideran que “no es fácil encontrar trabajo fácilmente en otro lugar por su edad” (Delgado, op. cit. 2012).
- Es un hecho la mayor flexibilidad en las relaciones de trabajo que se imponen a la clase trabajadora. Lo cual se ve favorecido por la reciente reforma laboral, aprobada en noviembre de 2012 en México.

3. Económica

Nivel salarial y prestaciones

Según información de CEREAL (2015), tomada de las aproximadamente 2,000 asesorías legales que la institución otorga cada año, en 1995 el salario promedio de un operario de producción de la industria electrónica de México era de 120 pesos diarios, el cual se redujo a 112 pesos diarios en 2014.

Los operarios de JABIL, en particular, tienen 5 niveles salariales: el que entra sin calificación, se encuentra en el nivel 1 y recibe como salario \$93 pesos diarios (equivalente a dos salarios mínimos en el 2010), más \$480 en vales de despensa mensuales, \$77 mensuales de bono por no tener faltas y \$123 mensuales de bono por responsa-

bilidad y productividad. El salario de un operario nivel 1, neto al mes es de \$3,470.00 (2010).

Salario que le alcanzará al trabajador sólo para pagar algunos de sus gastos indispensables, más no para cubrir todas sus necesidades. Razón por la que los trabajadores buscan doblar turno, lo que resulta a la larga agotador para su salud. Ya que en 2010 el precio de la canasta básica era de \$5,513.00, que no incluyen alimentación, servicios médicos y escolares, En el 2016 se requiere un promedio de 16,000.00 pesos mensuales (Del Toro, 2015), y los trabajadores siguen ganando cuando mucho dos salarios mínimos diarios, que asciende a \$73.04 pesos, que no alcanza a cubrir esa cantidad.

4. Social

Equidad de Género en Jabil

En JABIL, cuidan de la no discriminación hacia las mujeres y el resto de sus trabajadores a través del convenio con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), con un modelo de Equidad de Género. Razón por la cual fueron evaluados por dicha institución y han recibido una certificación oficial. Han recibido también el Premio Nacional del Trabajo y de Nueva Cultura Laboral, entre otros muchos (entrevista, junio 2009).

- En el 2006 se les certifica como Empresa Familiarmente Responsable, ya que la empresa busca lograr equilibrio entre la casa y el trabajo, principalmente a quienes quieren laborar más tiempo extra, y quienes llegan a las 60 hrs semanales.

El modelo de Equidad de Género sugiere no pedir a las trabajadoras la prueba de embarazo, Jabil si exige la prueba de embarazo, sólo para protección de las trabajadoras, dependiendo para el puesto que se les requiera, ya que por ejemplo en almacén tendrán que realizar cargas pesadas, tampoco las podría mandar al turno nocturno. (según refiere la gerente entrevistada).

La nueva reforma laboral, en efecto, define que no se pedirá prueba de embarazo a las trabajadoras de nuevo ingreso, aún así se sigue infringiendo la ley en este sentido.

- La empresa considera que sus trabajadores reciben trato digno e igualdad de oportunidades, ya que respetan la preferencia sexual, por ejemplo transvestidos, lo que les ha generado problemas con las trabajadoras, sobre todo mayores, ya que por ejemplo “no quieren que entren al baño de ellas, pues los consideran hombres”.

Se les han impartido pláticas a todos los trabajadores “con personas que han venido desde México, (de INMUJERES), para sensibilizarlos al respecto”. No se consideran discriminatorios, ya que reciben personas que usan piercing, tatuajes, con discapacidad, tales como invidentes y sordo mudos, para quienes se les buscan espacios

especiales donde puedan trabajar. Estos últimos les resultan más estables y menos problemáticos (entrevista a gerentes, 2010).

Dicha empresa ha sido catalogada y valorada por CEREAL (2013) como “mala” al no contribuir en los últimos años a mejorar las relaciones y condiciones de sus trabajadores.

Si revisamos el contexto en el que laboran las trabajadoras y los trabajadores, el bajo salario que se les paga y el tipo de contratos que ofrecen, no se puede hablar de equidad, ni de buenas condiciones de trabajo. Tampoco se habla de equidad en tanto, que al primer reclamo o protesta por tratos injustos, son despedidas las trabajadoras, se agrega a ello, la falta de representación sindical. Todo enmarcado en un contexto de flexibilidad, no se puede hablar de equidad (Delgado, 2013).

La Industria de Autopartes

La industria automotriz por su importancia económica, es considerada como un sector estratégico para el desarrollo de México y se refleja en los siguientes indicadores: Las exportaciones representan el 23.5% del total del país y el 29 % de la industria manufacturera; es el octavo productor de vehículos y el 4º exportador a nivel mundial y sus remuneraciones equivalen al 2.1 en promedio del resto de las manufactureras.

Genera a su vez, un efecto multiplicador en otros sectores del país como la industria del vidrio, acero, hule, aluminio y plástico entre otras. Sus exportaciones superan a las del sector petrolero, genera una derrama tecnológica en otros sectores (electrónico, eléctrico y aeroespacial) tiene un alto potencial de crecimiento y generación de empleos (Secretaría de Economía, 2012).

Es importante señalar que la industria automotriz en México se conforma por dos tipos de industrias: La industria terminal que son las empresas que se dedican a la producción final y ensamble de vehículos y la Industria de Autopartes que son empresas que producen motores, componentes, y partes automotrices para la industria terminal y el mercado de refacción.

La Industria de autopartes mexicana, es el sector que no ocupa en este trabajo, es el quinto productor y exportador a nivel mundial, la producción de este sector está enfocada a la producción de partes eléctricas, telas, alfombras y asientos, partes para motores, transmisiones, accesorios, estampados, frenos, llantas, carrocerías, vidrios y parabrisas, motores de gasolina y diésel (Sría de Economía, 2012).

La localización y especialización de la producción de las empresas de autopartes en México ha conformado 4 importantes Clusters de productos automotrices en el País Región Noreste, Noroeste, Sureste y Centro Bajío, como puede apreciarse en el Cuadro 1.

Cuadro 1

Localización y Especialización de la Producción de Autopartes en México, 2013

<i>Región</i>	<i>Plantas y ubicación</i>	<i>Productos/sistemas</i>
1.Región Noroeste	70 plantas : ubicadas en Chihuahua, Nuevo León, Coahuila ,Tamaulipas	Sistemas de aire acondicionado y calefacción, componentes de interiores y accesorios eléctricos para automóviles.
2.Región Noreste	198 plantas : Baja California Norte y Sur, Sinaloa, Sonora y Durango	Aires acondicionados, sistemas automotrices, partes plásticas, partes para el sistema eléctrico, partes para motor y maquinados.
3. Región Sureste	101 plantas : Tlaxcala, Puebla, Estado de México, Morelol, Hidalgo y Distrito Federal.	Asientos, aire acondicionado, gatos hidráulicos, componentes interiores, partes para motor, sistemas eléctricos, estampados y suspensión.
4.Región Centro-Bajío Productos y Sistemas	142 plantas: Jalisco, Guanajuato, Querétaro, Aguascalientes y San Luis Potosí.	Estampados, componentes eléctricos, frenos y sus partes, productos de hule, partes para motor y transmisión para automóviles.

FUENTE: Secretaría de Economía. Pro México Inversión y Comercio. Industria de Autopartes. Unidad de Inteligencia de Negocios, México, 2013. P. 14.

La producción de autopartes de la **Región-Bajío**, permitirá dinamizar la producción de autopartes en el Estado de Jalisco, lo que generará un efecto dinamizador dentro de la industria manufacturera de nuestra entidad tanto en producción como en la creación de empleos.

En el año de 2015, se llevará a cabo un proceso de *relocalización* e instalación de empresas maquiladoras japonesas y alemanas en el Municipio de Lagos de Moreno en Jalisco. Se instalarán en nuestra entidad un 11 empresas de autopartes en el Parque Industrial Lagos de Moreno, 6 de origen japonés y 5 alemanas (Secretaría de Desarrollo Económico de Jalisco, 2015). La primera planta que se instalará en este parque será la japonesa *Advics* productora de frenos, que generara inicialmente 250 empleos y 20,000 para el año 2020, con una inversión inicial de 26.5 millones de dólares, y la Alemana *Bader* fabricara asientos de piel. El parque industrial Lagos de Moreno, favorecerá a la creación e instalación del primer “*Cluster Automotriz en Jalisco*” con proveedores de autopartes en el nivel Tier1 y Tier 2., y se perfila como una nueva ciudad industrial emergente en el corredor automotriz del centro de México, el cuál aglutinará a más de 60 empresas automotrices. Este parque industrial resultará estratégico por el cruce de dos de los corredores carreteros más importantes del país (Guadalajara-San Luis Potosí y Querétaro) y permitiría suministrar autopartes a las armadoras de General Motors, Honda, Nissan y Mazda (El Economista, 15 enero 2015).

La mano de obra femenina en la industria de autopartes

A partir de los años ochenta, en el marco de la reestructuración productiva de la industria de autopartes en el norte de México, se inició la incorporación productiva de las mujeres en esta industria, debido a la introducción de nuevas tecnologías tanto en maquinaria y equipo como en administración del trabajo. Esta nueva proliferación de tecnologías nuevas fue un proceso generalizado por los diversos tipos de industrias automotrices (terminales, de autopartes, de ensamble y maquiladoras y fue liderado por las principales firmas automotrices).

Carrillo (1992) en su estudio “Mujeres en la industria automotriz” señala que:

Las mujeres tradicionalmente han tenido una participación marginal en la industria automotriz en México (...) su participación se ubicó en procesos de ensamble de vestiduras, donde la habilidad con la máquina de coser y con los dobles y pegados eran el principal requisito para utilizar mano de obra femenina. Es en la empresa Ford en el año de 1932, dónde se tiene como antecedente el inicio de la participación de la mujer dentro de esta industria en sus líneas de producción en las actividades señaladas anteriormente

A partir de 1982. que se da un salto en el empleo en el sector de autopartes en el norte de México, el crecimiento de las firmas multinacionales Ford, Chrysler y General Motors empiezan a demandar fuerza de trabajo con bajos costos y empleos de mano de obra flexible, esto permitió la feminización de la mano de obra femenina en la industria automotriz a partir de los 80 en los municipios fronterizos y no fronterizo para lo cual el 70% empleos (de un total de 600,000) era mano de obra femenina (Carrillo, 1992 O. cit.).

Podemos decir que desde 1975 a 1990 en el sector de autopartes se fue incrementando la mano de obra femenina de un 50 hasta 70 por ciento en los municipios fronterizos y no fronterizos respectivamente. Dos son los elementos que se consideran centrales en este proceso de feminización de la industria automotriz: primero, la masiva incorporación de mujeres de sus inicios en este tipo de industrias de la IME en el norte del país y segundo, la participación de mujeres tanto en plantas intensivas en trabajo, como intensivas en capital y tecnología y de bajos salarios. Un hecho importante que se merece recalcar en el estudio de Carrillo, es que dentro del proceso de reestructuración salarial del sector automotriz, fue que a la par que disminuyeron los salarios, aumentaba el número de mujeres laborando en estas plantas automotrices.

El caso de la empresa Sistema de Arnese K&S, S.A. de C.V.

El estudio de la empresa Sistema de Arnese K&S, S.A. de C.V. , es parte de una investigación más amplia que se realizó en el año 2004, bajo título “ La Reestructuración productiva y mercado de trabajo en la industria de autopartes de la Zona Conurbada de Guadalajara en el marco del proceso de apertura comercial en Jalisco”, cuyo objetivo fue conocer el proceso de la reestructuración productiva de esta industria en aspectos como la tecnología, la organización del trabajo y la flexibilidad laboral en la

contratación y en el uso de la mano de obra, y cuáles fueron los cambios que se produjeron en su mercado interno de trabajo (Peyro, 2004).

Esta empresa que inicio sus operaciones en el año de 2001 en Lagos de Moreno, Jalisco actualmente ya no está en operaciones en nuestra entidad, pero si nos permite visualizar dentro del marco de la reestructuración productiva y la flexibilidad laboral como se manifiesta el “trabajo precario” en la industria de autopartes de Jalisco.

Sistema de Arneses, K&S Mexicana, es una empresa maquiladora de autopartes de origen japonés, dedicada a la fabricación de arneses. Los arneses son el sistema nervioso de los vehículos. Los arneses se instalan en los motores, paneles, asientos, sistemas de iluminación, etc. La empresa pertenece a la empresa multinacional japonesa “Sumitomo Electric Wiring Systems” con presencia en 30 países y más de 200 plantas distribuidas en todas las regiones del mundo como son: Europa, Asia, Estados Unidos, África y América Latina, la cual genera alrededor de 127,389 empleos globales, y es el 3er productor de arneses a nivel mundial. (Carrillo y Milker, 2014).

A nivel regional, en 2003, Sumitomo trasladó el total de sus plantas manufactureras de Estados Unidos a México, integrada por tres empresas: 1. Sistema de Arneses K&S Mexicana, S.A. de C.V., 2. Conductores Tecnológicos de Juárez, S.A. de C.V. y 3. Autosistemas de Torreón, S.A. de C.V. La ventaja salarial y los bajos costos de la mano de obra femenina, permitieron la localización de estas empresas en Jalisco.

Esta industria, se caracteriza por emplear principalmente mujeres debido a su destreza manual, que se requiere para la producción de arneses. Da prioridad a utilizar mano de obra no calificada y de bajos salarios, para enfrentar la competencia global; situación que favorece la contratación de las mujeres y señalada por diversos autores dentro de la industria maquiladora (Carrillo, o.p).

La producción de esta empresa maquiladora de autopartes, estaba sujeta a una fuerte presión para reducir costos, y su producción se caracteriza por su gran volumen y cambios en la producción. Esta planta produce 4 tipos de arneses lo que dificulta estandarizar el proceso productivo o de automatizarlo de forma permanente. El elevado contenido tecnológico de los arneses provoca, que su diseño y manufactura sea complejo. Además, la diversidad de modelos de vehículos, exigía que las plantas maquiladoras de arneses tuvieran alta flexibilidad para cambiar y ajustarse a la demanda del mercado. La flexibilidad laboral (numérica y funcional) es quizás una de sus características centrales, que permitía hacer los ajustes necesarios,

La empresa Sistema de Arneses K&S Mexicana, inicio operaciones en el municipio de Lagos de Moreno, Jalisco en el año de 2001 e instalo 2 plantas más en Mexquitic y Huejucar. La ubicación esta empresa obedecía a dos estrategias: contar con abundante mano de obra barata o bien la concentración regional para estar cerca de sus clientes.

Su principal mercado son los Estados Unidos de América y produce arneses para la empresa NISSAN, bajo los criterios muy rigurosos que esta industria ensambladora automotriz establecía. Esta industria que se caracteriza por sus bajos salarios, intensidad en trabajo manual, su producción de bajo valor agregado cuantitativamente, contratava principalmente mujeres porque el tipo del proceso de producción de los

arneses, se requería de la destreza y habilidad manual que tienen las mujeres, aunado a su paciencia y responsabilidad (Entrevista LRI Lulu/Maria Elena Peyro, 2004).

Los requisitos principales que se requería la empresa para contratar a sus trabajadoras, es que estas presentaran buena salud, tuvieran buena visión, destreza manual, y pudieran leer y que seguir indicaciones de los tableros llamados *Convello* ubicados en cada línea de producción.

El número de empleos en promedio que generaba esta empresa era de 500 trabajadores dónde el 80% eran mujeres y 20% restante hombres. En cuanto a sus salarios estos representaron entre el 50 y 60% de los costos de producción. Si comparamos la diferencia salarial de esta empresa con empresas de Estados Unidos era de 5 a 1.

La tecnología que manejaba la empresa era 80% es manual y 20% automatizada. Sólo contaba con un robot dentro de su proceso productivo, que no daba órdenes solo observa que el proceso se realizara correctamente.

La empresa se organizaba por cinco departamentos y seis líneas de producción con dos turnos de trabajo, cada línea contaba con un supervisor masculino y este se apoya por 6 operarios con diferente categoría. La empresa trabajaba en equipos denominados *Kaisen* el cuál es un sistema de organización que permitía la mejora continua tanto en el personal como en ambiente laboral y en el área de trabajo. (Entrevista con gerente de producción y visita a la planta)

La precariedad laboral en la Industria Sistema de Arnese K&S, S.A. de C.V.

Las dimensiones que se delimitaron en este trabajo para analizar la precariedad laboral del empleo femenino en esta empresas son: la temporal, la organizacional, económica y social y de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados de esta investigación:

1. Temporal

En el caso de la empresa Sistema de Arnese, encontramos la contratación temporal y definitiva.

El tipo de contratación temporal de hasta más del 50 por ciento de sus trabajadoras, es una forma de precariedad laboral en esta industria, ya que al inicio de cada año por diferentes causas como: cambios en la demanda de mercado, disminución en los costos de producción global o regionalmente, o por requerimientos de nuevos tipos de arneses anualmente debido la introducción de nuevos modelos de autos para la empresa Nissan, esta mano de obra femenina principalmente, es despedida una vez disminuye la demanda de producción sin otorgarles ningún tipo de compensación.

Para la contratación de trabajadoras los requisitos principales que exigía la empresa era que estas presentaran buena salud, visión, destreza manual, y pudiera leer porque había que seguir las indicaciones de los tiempos y movimientos en cada línea de producción ubicados en los tableros. Sus contratos eran 40 por ciento temporales y 60 de planta.

La subcontratación fue otra forma de empleo precario que utilizó la empresa, para atender diversas áreas de su planta la administrativa, de limpieza, de vigilancia, de transporte y de elaboración de uniformes.

Encontramos una “alta rotación” de sus trabajadoras por renuncias voluntarias ya que disminuía considerablemente la plantilla de personal debido a que el ambiente laboral era muy tenso, había muchos roces entre el personal administrativo, los supervisores y los mandos medios ocupados por hombres los cuales ejercían fuerte control y discriminación con las trabajadoras. Aunado al fenómeno de alta rotación que se observó dentro de esta empresa al inicio de cada año, se debía también al autoritarismo y a la discriminación que ejercían los supervisores sobre sus trabajadoras, al tipo de proceso productivo que era muy cansado, y a las extensas jornadas laborales de hasta 12 horas diarias, donde las trabajadoras permanecían paradas.

Sistema de Arneses, era una empresa con poca movilidad vertical para sus trabajadoras, en particular, para las mujeres, ya que solo se contaba con 6 categorías de puestos y las últimas tres están a cargo de hombres. En esta empresa el criterio de antigüedad no fue un criterio importante para la movilidad de las trabajadoras dentro de la planta, los criterios que se utilizaron preferentemente fue: la calificación en el puesto, conocimiento del proceso productivo, experiencia y actitud frente al trabajo por parte de las trabajadoras.

El despido masivo de sus trabajadoras temporales es de hasta un 40 por ciento, de su personal, era una constante en esta empresa, como consecuencia de la disminución de la demanda de mercado, o por que finalizaba algún proyecto de producción de arneses.

2. Organizacional

El promedio de empleos de esta empresa es de 500 trabajadores, pero se llegaba a contratar hasta 700 plazas para cumplir la demanda de producción.

El tipo de empleo en esta empresa se caracteriza por ser un empleo poco calificado, intensivo en trabajo, de bajos salarios, predominaba el trabajo manual, rutinario y con alto grado de control por parte de la empresa.

La jornada laboral en esta industria era de 45 horas a la semana, pero ésta podía ser modificada en función a las necesidades de la empresa y sin un consenso entre las trabajadoras. La empresa es la que determinaba los horarios de trabajo y la necesidad de trabajar horas extras. Esta industria maquiladora contaba con dos turnos de trabajo de 7:00 am a 4:30 pm y de 4:30 pm a 1:00 am., las obreras podían ser cambiadas cada 15 días entre uno u otro horario y sin concederles el derecho a protestar. Las jornadas laborales, era una forma de precariedad laboral en esta empresa, ya que se establecían y estaban sujetas por diversos factores: por la demanda de mercado, un nuevo proyecto de arnés, y otras necesidades sujetas a la empresa. Esta maquiladora de autopartes, obligaba a las empleadas a trabajar horas extras, mediante la firmar una carta de compromiso que deslindara de responsabilidades a la empresa. En el año de 2004, las obreras tuvieron que trabajar un promedio de 12 horas diarias durante ocho meses,

esto produjo un nivel de desgaste físico muy intenso, la causa fue la introducción de un nuevo tipo de arnés de alta tecnología para un nuevo modelo de automóvil de la empresa Nissan establecida en Aguascalientes (Peyro, 2004).

3. Económica

Los bajos salarios

El mayor grado de precariedad que se da dentro de esta empresa maquiladora de autopartes es por el concepto de bajos salarios, los cuales eran insuficientes para cubrir las necesidades más básicas para las empleadas.

Una obrera cortadora de tubo (operaria 2/ Peyro) nos señaló respecto a los salarios de la empresa lo siguiente:

Un problema que tiene esta planta es que los salarios son muy bajos, en esta empresa tengo 4 años trabajando, comencé ganando 480 pesos por semana y ahorita solo recibo 630 semanales, si faltas por enfermedad aunque les presentes los papeles del IMSS, de todos modos nos descuentan, yo tuve que solicitar un préstamo al sindicato y este no me lo autorizo.

La política de competencia de esta maquiladora, estaba cimentada por los bajos salarios, para enfrentar a sus competidores y permanecer en el mercado, ya que se basaba por el régimen de los salarios mínimos. La empresa pagaba en promedio dos salarios mínimos diarios, el rango de salarios menor estaba entre 100 y 186 pesos diarios en el 2004.

Los salarios semanales de las trabajadoras, era en promedio es de 700 pesos, pero en entrevistas realizadas a las trabajadoras había algunas que ganaban menos, es decir, 480 pesos semanales.

En la empresa, la estructura de los salarios dependía del número de categoría salariales que son seis los tipos de obreros operarios: Los de nuevo ingreso; calificado a y b; especializados a, b y, Utility. Lo que nos explica las grandes diferencias salariales que existía entre de las obreras.

La empresa otorgaba un bono mensual por asistencia y puntualidad a las trabajadoras pero a cambio les exigía, no faltar, no tener llegadas tardes y si alguna obrera se ausenta un día por motivos de enfermedad ya no tenía derecho a él, por lo que las trabajadoras acuden muchas veces enfermas a trabajar para no perderlo.

4. Dimension social

Salud y seguridad social

El proceso de trabajo rígido y con duración de más de 9 horas y media, aunado a un ambiente laboral muy tenso, genero diversos problemas de salud a las empleadas como: mala circulación, como son las varices porque permanecen paradas muchas ho-

ras, en su lugar de trabajo, fuertes dolores de espalda, calambres, dolores musculares, infecciones en las vías urinarias, presión alta y estrés.

La seguridad social era otorgada a través de los servicios médicos del IMSS, pero la mayoría de las trabajadoras no acudía para no perder su bono de puntualidad y asistencia y a que muchas veces la empresa a pesar de que se les expidió incapacidad por enfermedad, esta empresa la maquiladora de autopartes de arneses, de todas formas descontaba su falta de asistencia en su salario semanal.

Afiliación sindical

Las trabajadoras si gozaban de libertad para su afiliación sindical en el sindicato de la empresa que pertenecía a la CTM, el porcentaje del personal afiliado era alrededor del 70% de los trabajadoras; aunque el sentir de la mayoría de las empleadas es que éste no les hacía caso a sus peticiones, no las apoyaba, si pedía préstamos no se los otorgaba o tardaban hasta 15 días en resolver, no les ayuda a gestionar con la empresa el pago de transporte que les cobra la empresa por trasladarlas aun cuando trabajaran horas extras.

El sindicato no tenía concertación con la empresa en aspectos como el proceso productivo, tecnología, contratación de personal, horarios de trabajo, organización del trabajo, solo era un mediador entre los trabajadores y la empresa.

Análisis comparativo de la precariedad laboral de la industria electrónica Jabil Circuit de México y la industria de autopartes Sistema de Arnese K&S Mexicana, SA de CV

Los resultados del análisis comparativo de la precariedad laboral en la empresa electrónica JABIL y la de autopartes Sistema de Arnese K&S Mexicana, S.A. de C.V. se pueden apreciar en los cuadros 2,3,4 y 5 donde observamos tanto las diferencias como las similitudes de la precariedad laboral ambas industrias, la empresa JABIL CIRCUIT DE MEXICO y la empresa Sistema de Arnese K&S Mexicana en sus dimensiones temporal, organizacional, económica y social.

Las dimensiones objetivas de precariedad laboral adaptadas de la propuesta de Rodgers y Rodgers (1989) y del proyecto de ESOPE (2005) y que son retomadas en la estrategia metodológica del trabajo de “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional” de Guadarrama, Hualde y López (2012: 223-225), son las que utilizaremos para analizar la precariedad laboral del empleo femenino en estas empresas maquiladoras establecidas en el estado Jalisco.

En la *dimensión temporal* que se observa en el cuadro 2, hace referencia a la “*estabilidad y el empleo*” a través del tipo de contratación, tanto la empresa electrónica Jabil como la de autopartes Sistema de Arnese presentan una gran similitud en el tipo de contratación, es decir utilizan una gran cantidad de *empleos temporales, cíclicos o estacionales* para la manufactura de sus productos, basados fundamentalmente en la demanda del mercado o por proyectos, los trabajadores son despedidos fácilmente en

el momento que ya no se les necesita; en ambas empresas utilizan los contratos tanto permanentes como temporales; se contratan principalmente mujeres por su destreza manual, paciencia y responsabilidad; son empleos con alta rotación; su empleo manual es intensivo; hay ambiente laboral tenso y mucho estrés, utilizan mano de obra más vulnerable como son las mujeres y discapacitados y hay un fuerte control de las trabajadoras por parte de la empresa.

Las diferencias encontradas en la contratación de la mano de obra femenina, entre ambas industrias se da en las políticas del perfil de las trabajadoras, ya que las variables como edad, origen de mano de obra, nivel de escolaridad, experiencia laboral, capacitación, etc. van a estar sujetas al proceso productivo y a la tecnología empleada en la producción de cada industria.

Cuadro 2

Análisis comparativo de la precariedad laboral de la industria electrónica Jabil y la industria de autopartes Sistema de Arnese K&S Mexicana, S.A. de C.V.

Dimensión Temporal

Dimensión	Industria Electrónica	Industria de Autopartes
Temporal	<ul style="list-style-type: none"> • Los contratos de trabajo en Jabil pueden ser definitivos y temporales: 70% definitivos, 30% temporales. • • Dependiendo de la empresa que contrate los servicios de JABIL, pueden ser de 3 a 11 meses, y son contratados, pueden contar hasta con 12 años de antigüedad (Delgado 2013). • Ante cambio de dueño, se les ha propuesto a quienes han generado más años de trabajo, renovar sus contratos, haciéndolas firmar nuevos, sin conocer los alcances que esto puede tener, • Muchos trabajadores son despedidos, si la empresa no los requiere sin el pago de indemnización justa. • Alta heterogeneidad y alto grado de control del trabajo por parte de empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación de empleo estable con empleos temporal. • <i>Empleos temporales</i>, en función de la demanda de mercado, por cambio de producto, por cambio de modelos de los autos c/3 años y por competencia de costos entre empresas. • <i>Empleo manual</i> intensivo y rutinario. • Alta rotación inicio del año debido que la producción está sujeta a demanda de mercado. • Requisitos de contratación: género criterio importante, mujeres 90% de contratación, el origen de mano obra importante (poblados aledaños alejados al centro Lagos) mujeres de buena salud, vista, destreza manual, sepan leer, jóvenes 18-45, sin experiencia o capacitación en el puesto, mujeres solas por migración de la pareja. • Contratación mujeres diferenciada : <i>manufactura</i> (sin experiencia, sin calificación, habilidad puesto, secundaria terminada) <i>control de calidad</i> (personal más capacitado, y mayor nivel de estudios, preparatoria terminada). • <i>Subcontratación</i> otras áreas fuera de manufactura como : administrativas, vigilancia, limpieza, uniformes. • Poca movilidad vertical. • Ambiente tenso y fuerte estrés.

Fuente : elaboración propia tomando como base los estudios del trabajo de campo

En la *subcontratación* de mano de obra, las diferencias que encontramos en estas industrias, es que la electrónica contrata de forma directa a sus trabajadoras siempre y cuando no tenga la necesidad de contratación masiva, y la de autopartes no utiliza la subcontratación dentro del área de manufactura, sólo en áreas administrativas, vigilancia, limpieza, transporte y uniformes.

En la **dimensión organizacional**, que incluye los puestos que ocupan los trabajadoras, así como los turnos y las jornadas laborales, se perciben algunas diferencias en ambas industrias : La organización del trabajo y el proceso productivo es diferente lo que lleva a requerir un perfil diferente en su mano de obra femenina en cuanto a edad, calificación en el puesto, capacitación, escolaridad. En ambas empresas, hay discriminación y segregación de las trabajadoras. Las jornadas semanales de trabajo son en promedio de 45 horas, pero se observaron jornadas diarias de 12 horas por aumento de producción o cambios del producto en el mercado. En cuanto a la estabilidad en el empleo en ambas industrias la electrónica y de autopartes existe alta rotación , (véase Cuadro 3).

Cuadro 3

Análisis Comparativo de la precariedad laboral en la Industria electrónica Jaibil y la industria de autopartes Sistema de Arneses K & S, Mexicana, SA de CV
Dimensión Organizacional

<i>Dimensión</i>	<i>Industria Electrónica</i>	<i>Industria de Autopartes</i>
<i>Organizacional</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo Polivalente, realizan varias actividades a la vez, manejando máquinas computarizadas. Combinan el trabajo manual y de mayor nivel de abstracción • Horarios de trabajo: Los horarios pueden ser elegidos por los trabajadores o asignado por la empresa según sus necesidades, para el personal obrero son cinco; 1) 6 am- 2pm L-S; 2) 2 p.m-9pm L-S; 3) 9 p.m – 6am L-V; 4) 8 a.m-5:30p. m L-V; 5) 6 a.m- 6p.m viernes a lunes. • Trabajo de horas extras, se ven obligados a trabajarlas si la empresa se los requiere. Aunque por sus bajos niveles salariales, muchos lo aceptan con gusto. • Control estricto sobre horas para comer, para ir al baño. • Cierta nivel de movilidad dentro de la empresa: las trabajadoras pueden ascender de puesto, según lo requiera la empresa y por sus mayores niveles de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo poco calificado • Empleo intensivo en trabajo manual y rutinario • Alto grado de control por parte de la empresa y supervisores (ocupados por hombres). • Mejores condiciones en empresas productoras de automóviles. • Jornadas trabajo de 9 horas y media y hasta 12 hrs por día. • Jornada 45 horas semanales. • Empleo con alto desgaste físico por proceso productivo. • Horarios de trabajo : matutino y vespertino • Cambios de horarios cada 15 días entre matutino y vespertino sin derecho a protestar por las trabajadoras. • Horas extras determina la empresa sin derecho a protestar y firma obligatoria de común acuerdo. • Poca movilidad vertical. • Segregación y discriminación por supervisores y mandos medios.

Fuente : elaboración propia tomando como base los estudios del trabajo de campo

En la *dimensión Económica*, medida por el salario y las prestaciones que se otorgan a través, de *bonos* y otros premios y estímulos, como la puntualidad, asistencia o la productividad a sus trabajadoras, encontramos lo siguiente: En ambas industria predominan los bajos salarios, ya que es una condición de competitividad en el mercado global. Los ingresos que perciben las empleadas en promedio es de 2 a 2.5 salarios mínimos diarios los cuales no son suficientes para cubrir todas sus necesidades básicas .

Si reciben las prestacones de ley, sin embargo en las que otorga la empresa, a través de bonos por puntualidad, asistencia y productividad a las trabajadoras, son ofrecidas bajo el cumplimiento de muchas condiciones: el que no es otorgado bajo ninguna causa de enfermedad, por lo que las empleadas asisten a trabajar estando enfermas, no pueden faltar durante el mes y no tener alguna llegada tarde. En este rubro, es la empresa Jabil, ofrece mejores prestaciones, tanto de esparcimiento, prácticas médicas, psicológicas y de apoyos para estudios, a las trabajadoras, lo que no sucede en la industria de autopartes (Ver cuadro 4).

Cuadro 4

La Dimensión Económica de la precariedad laboral en la Industria electrónica Jaibil y la industria de autopartes Sistema de Arneses K & S, Mexicana, S.A. de C.V. Dimensión Económica

Dimensión	Industria Electrónica	Industria de Autopartes
Económica	<ul style="list-style-type: none"> • Pago de bajos salarios, cuando mucho dos a dos y medio, salarios mínimos. Lo que no alcanza para su canasta básica, y el resto de sus necesidades. • Bonos de productividad y vales de despensa. • Pago de transporte, que no muchas de las trabajadoras lo utilizan, ya que no llegan pronto a sus casas. • Comida a bajo costo que no siempre es de buena calidad. Lo que no eleva en • forma contundente sus ingresos. • Prestaciones de ley: IMSS, INFO-NAVIT, 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajos salarios • Salarios bajos es una condición de <i>competencia</i> por parte de la empresa en el mercado global y dentro de las empresas del mismo corporativo. • Salarios insuficientes para cubrir sus necesidades mínimas. • Dos salarios mínimos es el promedio diario (100 a 186 pesos por día). • El pago semanal en promedio es de \$700.00 . • Bono de puntualidad y asistencia <i>condicionado</i>, no es otorgado bajo ninguna causa por enfermedad. • El pago de transporte es a cargo de las trabajadoras. • No se respetan las vacaciones si hay aumento de demanda de producción por demanda de mercado o cubrir necesidades de la empresa.

Fuente : elaboración propia tomando como base los estudios del trabajo de campo

En la *Dimensión Social*, integrada por las prestaciones reguladas por la ley que están integradas legalmente y por la seguridad social y afiliación y representación sindical, se presentan algunas similitudes y diferencias en ambas empresas.

Como se observa en el Cuadro 5, ambas empresas tienen un 70% de afiliación sindical, la Jabil cuenta con sindicato blanco, es decir controlado por la misma empresa; la de Arnese afiliada a sindicato Sinatrave-CTM, con poca representación y gestión sindical ante la empresa para atender las peticiones de las trabajadoras; si cuentan con seguridad social básica del IMSS pero esta prestación no es utilizada por parte de las trabajadoras (de autopartes) para no perder su bono de asistencia y puntualidad, el cual representa una remuneración extra a su precario salario.

Cuadro 5

La Dimensión Social de la precariedad laboral en la Industria electrónica Jabil y la industria de autopartes Sistema de Arnese K & S, Mexicana, S.A. de C.V. Dimensión Social

<i>Dimensión</i>	<i>Industria Electrónica</i>	<i>Industria de Autopartes</i>
Social	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad social, basada en prestaciones de ley, IMSS, INFONAVIT • Sindicato Blanco creado por la propia empresa. • Reconocimientos y certificaciones de Jabil a varios programas gubernamentales: • Equidad de Género en Jabil • Han recibido también el Premio Nacional del Trabajo y de Nueva Cultura Laboral, entre otros muchos. (entrevista, junio 2009). • En el 2006 se les certifica como Empresa Familiarmente Responsable. • Despidos injustificados y no debidamente indemnizados. • Las ONG defienden los derechos de los trabajadores, por despidos injustificados, como es CEREAL y CAFOD, que evalúan a las empresas electrónicas de forma permanente y dan asesoría legal a los trabajadores despedidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad social mínima en IMSS. • Afiliación sindical 70% de las obreras y necesidad de más apoyo y gestión sindical ante la empresa. • Sindicato corporativo. • Sindicato no tiene concertación con la empresa: en la contratación, proceso productivo, tecnología, horarios de trabajo, organización del trabajo. • Problemas y deterioro de salud porque permanecen paradas: mala circulación, varices, calambres, dolores de espalda, dolores musculares, infección vías urinarias, estrés y presión alta.

Fuente: elaboración propia tomando como base los estudios del trabajo de campo.

Las prestaciones que se otorgan en ambas empresas son tres: aguinaldo, vacaciones, servicios médicos y préstamos personales. Sin embargo estas resultan precarias, ya que estas se basan según el nivel salarial que reciben que es muy bajo como se señaló anteriormente.

En cuanto a la salud y el deterioro físico de las trabajadoras, se tiene en el caso de la empresa de autopartes problemas de salud como: mala circulación, estrés, varices, dolores de espalda, infecciones vías urinarias y presión alta. En la empresa Jabil, también sus trabajadoras presentan problemas de salud, como agotamiento físico y problemas en sus piernas, no siempre se respetan las incapacidades médicas indispensables.

Conclusiones

En este trabajo se ha realizado un estudio comparativo del empleo femenino y la precariedad laboral de dos empresas de la rama maquiladora: JABIL Circuit de México y Sistema de Arneses K&S Mexicana, SA de CV, las cuales pertenecen a dos ramas diferentes de actividad, la electrónica y la de autopartes respectivamente. De gran importancia para el estado de Jalisco como dinamizadoras de la producción, empleo generado, comercio y valor agregado y por el efecto multiplicador que generan en otras actividades de la industria manufacturera de nuestra entidad.

En estas empresas se han implementado procesos de reestructuración productiva a partir de los años ochenta en ambas industrias, provocando que se instrumentan nuevos procesos productivos, cambios tecnológicos al introducir nuevas máquinas computarizadas, lo que ha provocado precariedad en la mano de obra principalmente femenina.

Si bien es cierto, que los resultados de este trabajo no permiten generalizar todos los hallazgos para el conjunto de la industria electrónica y de autopartes en Jalisco, la información obtenida nos permite conocer las tendencias de *precariedad laboral* que se está generando en estas industrias a nivel local.

Basadas nuestras observaciones y análisis empírico de estas dos ramas productivas, en parámetros como son las dimensiones *temporal, organizacional, económica y social*, podemos concluir que existen diferencias específicas en cuanto a la precariedad laboral de las trabajadoras de la industria electrónica y de autopartes. Sin embargo, de forma generaliza podemos señalar que en ambas industrias predominan la inestabilidad en el empleo debido a la contratación temporal, la subcontratación, alta rotación de las trabajadoras, por las malas condiciones de trabajo y excesivas jornadas de trabajo, salarios insuficiente, pocas prestaciones, despidos injustificado, deterioro gradual en la salud de sus trabajadoras y poca representación sindical, entre otros aspectos más que no garantizan una vida digna.

Es indispensable continuar con el análisis de estas dos ramas productivas, ya que las políticas estatales promueven abiertamente el incremento de las inversiones en la Zona Metropolitana de Guadalajara y el resto del estado, y éstas se han incrementado notablemente en los últimos años, sin cuidar la mejora salarial y condiciones laborales apropiadas para sus trabajadores.

Referencias

- Carrillo, J. (1992). *Mujeres en la Industria Automotriz*. Tijuana, B.C.: El Colegio de la Frontera Norte, 1a Edición.
- CEREAL (2015) , “Prevalecen malas condiciones laborales, en la industria electrónica de México, Boletín, 18 de marzo.[Obtenido en Abril de 2015]

- CEREAL, (22 de febrero del 2016) Empleados en México, con la Peor Calidad de Ingresos: OCDE. Noticias Laborales. <http://www.cerealgdl.org/index.php/es/noticias-laborales/139-ocde-empleos-mexico-peor-calidad>. [obtenido en Septiembre del 2016]
- CONASIM, (2015) Comisión Nacional de los Salario Mínimos. http://www.conasami.gob.mx/bol_salario_minimo_2016_11122015.html. (Boletón de Prensa del 11 de Diciembre del 2015), en Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- De la O, (2006) El Trabajo de las Mujeres e la Industria Maquiladora de México:, Cuatro Décadas de Estudio. Revista de Antropología Iberoamericana,. Vol. 1. No. 3, Madrid. Ed. Electrónica. file:///K:/De%20la%20O%204%20dècadas%20de%20Maquiladoras.pdf. [Obtenido Octubre del 2016].
- De la O M y Medina, N. (2008) La precariedad como trayectoria laboral. Las mujeres de la industria maquiladora en México. Expresion Económica. 100, septiembrediciembre, pp. 49-74, Universidad de Guadalajara.
- Delgado L (2001) El Empleo Femenino en la Industria Electrónica de la ZMG (1986-1994) /EL caso de la AT&T, Productos de Consumo de México)
- Del Toro, (2015): Productos de la canasta básica registran aumento diferenciado, en El Informador, (14 de mayo del 2015) <http://www.informador.com.mx/economia/2015/591911/6/productos-de-la-canasta-basica-registran-aumento-diferenciado.htm> (Obtenido en febrero del 2016)
- Economía, S. d. (2012). *Programa estratégico de la industria automotriz 2012-2020*. México: Gobierno de la Republica.
- Economía, S. d. (2013). *Pro México Inversión y Comercio. Industria de Autopartes. Unidad de Inteligencia de Negocios*. México: 1a. Edición Pro México.
- Guadarrama, Hualde y López (2012). *Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional*. México: Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Sociales. Revista Mexicana de Sociología 74, núm 2 (abril-junio, 2012) : 213-243
- Helena Hirata (1997) GEDISST-CNRS * Perspectiva Internacional sobre las Relaciones Laborales y de Género * [Grupo de Estudios sobre la División Social y Sexual del Trabajo, Centre National de la Recherche Scientifique (Centro Nacional de Investigación Científica), Francia.] Biblioteca digital Friederick Ebert. file:///Users/yolandadelgado/Documents/HIRATA%20Género%20en%20el%20trabajo%20sindical%20:%20experiencias%20y%20retos.%20-%20Part%202.webarchive [Obtenido en Abril, del 2015]
- INEGI. (2014). *Industria Automotriz en México*. México.: Publicaciones del INEGI.
- INEGI. (2015). *CENSO ECONOMICO 2014. Resultados Oportunos. Cifras preliminares*. México.: INEGI.
- Peyro, E. (2004). La Reestructuración productiva y mercado de trabajo en la industria de autopartes de la Zona Conurbada de Guadalajara en el marco del proceso de apertura comercial en Jalisco. UDG. Tesis de Maestría. Guadalajara, Jalisco.
- Rodgers, G. y Janine Rodgers, eds. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation*.

The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Génova : International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels/Internacional Labour Organization.

Rojas, G. y Salas (2005). La precarización del empleo en México (1995-2004) en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*.

La primera autopartera llega al Parque de Lagos de Moreno (14 de Enero de 2015). *El Economista*.

Otras fuentes

Milenio Noticias, (26 de junio, 2016), <http://www.noticierosdemexico.com.mx/index.php/111606/crece-inversic3a3c2b3n-y-empleo-en-industria-electrc3a3c2b3nica/>, (obtenido en agosto, 2016)

Entrevistas

Representante Sindical /Elena Peyro, abril del 2004.

Operaria 1, Entrevista realizada dentro de la empresa Sistema de Arneses, /Elena Peyro: Junio del 2004