



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**CONSORCIO DE DERECHOS DEL TRABAJADOR
INVESTIGACIÓN SOBRE LA FÁBRICA
PRODUCTORA CLINIMEX INDUSTRIAL (MÉXICO)**

**HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES
19 de noviembre del 2010**

Contenido

Introducción	3
Metodología	4
• Fuentes	4
Hallazgos, recomendaciones y respuesta de la compañía	5
• Libertad sindical	5
• Beneficios legales: Salud	8
• Salarios y jornadas de trabajo	10
Horas extras obligatorias	10
Salario de no pobreza establecido por la Ciudad de San Francisco	11
• Acoso y abuso	13
• Salud y seguridad ocupacional	14
Equipo de producción y ergonomía	14
Higiene y seguridad en la planta	17
Comité de salud y seguridad	18
Seguridad contra incendios	18
Programa de protección civil	19
Sistema eléctrico	20
Tuberías de gas	21
Almacén	21
Facilidades para las trabajadoras embarazadas	22

A. Introducción

Este informe detalla los hallazgos y las recomendaciones del WRC con respecto a las prácticas laborales en la Productora Clinimex Industrial, una fábrica que confecciona prendas en México.

Clinimex está ubicada en la Localidad de Jesús Gómez Portugal, Pabellón de Arteaga, el cual forma parte de la gran área metropolitana de la ciudad de Aguascalientes en el estado de Aguascalientes. Aguascalientes es una ciudad industrial que tiene un gran número de plantas de manufactura que producen autopartes; Clinimex es una de las pocas fábricas textiles en la región. Cuando el WRC visitó la planta a principios de mayo del 2010, la fábrica empleaba a 318 trabajadores.

El WRC llevó a cabo una investigación en la Productora Clinimex como parte de su papel de monitor independiente para la Ciudad y el Condado de San Francisco para verificar el cumplimiento con la Ordenanza de Compras “Libre de Sudor”, la cual establece estándares de derechos laborales para la manufactura de las prendas provistas por sus suministradores.¹ Airgas, Inc. proveyó información indicando que la Productora Clinimex es proveedora de productos para la Corporación Kimberly Clark y que estos productos fueron vendidos por Airgas a la Ciudad de San Francisco. Por esta razón, la Productora Clinimex se encuentra bajo las provisiones de la Ordenanza de Compras “Libre de Sudor”.²

La investigación fue llevada a cabo por representantes del WRC junto con una investigadora de la organización mexicana sin fines de lucro PODER y el Doctor Luis Pérez Pantoja, un médico afiliado a la Universidad Autónoma Metropolitana en la Ciudad de México y especialista en el tema de salud ocupacional. El equipo investigador del WRC inspeccionó la fábrica el 4 de mayo del 2010. Se realizaron entrevistas profundas fuera del lugar de trabajo con empleados antes y después de la inspección. El WRC también revisó la documentación sustancial que la Productora Clinimex le entregó después de la visita al sitio.

La Ordenanza de Compras “Libre de Sudor” requiere que los proveedores cumplan con todas las leyes de trabajo y empleo domésticas³ y otros estándares laborales adicionales, incluyendo el pago de un salario digno y protecciones para los derechos de las trabajadoras. La investigación identificó el incumplimiento con la Ordenanza de Compras “Libre de Sudor” en las siguientes áreas: libertad sindical, beneficios establecidos por la ley (con respecto a las horas extras voluntarias y un salario de no

¹ *Codificado como*, San Francisco, California, Código Administrativo, capítulo 12.U (“Código”) (2005), enmendado, 11 de febrero del 2010:

<http://www.sfgsa.org/Modules/ShowDocument.aspx?documentid=6894>.

² *Ibidem*.

³ *Ver*, Código, capítulo 12.U.3. (a) (“Cada Contratista y Subcontratista, con respecto a cualquier trabajador, debe cumplir con todos los estándares de derechos humanos y laborales impuestos por el tratado o ley en el país bajo el cual los bienes están hechos o ensamblados y no puede participar en el trabajo de sudor.”) (*Traducción por el WRC*).

pobreza), acoso y abuso a los empleados y problemas de salud y seguridad ocupacional. El WRC remitió recomendaciones a la fábrica para que realice acciones correctivas en cada área.

Clinimex respondió a los hallazgos y las recomendaciones del WRC positivamente y acordó realizar acciones significativas con respecto a la mayoría de las áreas donde se estableció incumplimiento. La compañía también remitió al WRC una documentación importante donde demuestra su cumplimiento en algunas de las áreas en las cuales la evidencia inicial había indicado posibles violaciones. La implementación de las acciones a las que se comprometió la Productora Clinimex representaría una remediación para la gran mayoría de las áreas donde se ha identificado incumplimiento. Sin embargo, cabe señalar que el WRC no ha verificado la ejecución de estas acciones de remediación.

B. Metodología

Fuentes

Los hallazgos del WRC están basados en las siguientes fuentes:

- Entrevistas a siete miembros del equipo gerencial de la Productora Clinimex, incluyendo a: Javier Buenrostro, Gerente de Planta; Alfredo Pontón, Director de Sistemas y Planificación; Arturo Valderrama, Gerente de Producción; Manuel Donato de Luna, Gerente de Recursos Humanos; Ernesto Díaz, Gerente de Recursos Humanos; Juana María Tovar, Asistente de Recursos Humanos; y Beatriz Córdoba, Gerente de Calidad
- Entrevista al médico de la planta, Miguel Hernández
- Entrevistas a tres supervisores de producción
- Entrevistas a veinte trabajadores de producción, la mayoría de las cuales fueron realizadas afuera del lugar de trabajo
- Entrevistas a representantes del Sindicato de Trabajadores y Expendedores de la Industria de la Confección, Costura y Bordado y Similares, un sindicato que ha firmado un contrato colectivo con la Productora Clinimex a beneficio de los empleados de la planta: Eliseo Hernández Charqueño, Secretario General y María del Rosario Rodríguez Gómez, Secretaria de Trabajo. El sindicato está afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (“CTM”).
- Una inspección física de la planta enfocada en asuntos de salud y seguridad ocupacional
- Una revisión de la documentación relevante, incluyendo la planilla, la declaración fiscal y el informe anual de accidentes de la compañía, además del contrato colectivo firmado entre el sindicato y la compañía
- Una entrevista a Juan Antonio Reynoso, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Aguascalientes
- Una entrevista a representantes del Servicio Nacional de Empleo para Aguascalientes: Claudia Rodríguez, Directora General y Dora Alicia Acuña, Coordinadora de Capacitación

- Revisión y análisis de las leyes de trabajo y empleo de México

Los hallazgos del WRC basados en estas fuentes y las correspondientes recomendaciones de acción correctiva están detallados a continuación.

C. Hallazgos, recomendaciones y respuestas de la compañía

En esta sección se hace una revisión de los hallazgos y las recomendaciones del WRC y la respuesta de la Productora Clinimex según su aplicación en cada área de cumplimiento con el código.

La información relacionada con los hallazgos y las recomendaciones del WRC se refieren a la investigación del WRC en la fábrica, llevada a cabo el 1 de febrero y el 15 de mayo del 2010 incluyendo una inspección del sitio el 4 de mayo del 2010. El WRC se comunicó con la Productora Clinimex a través de un memorando detallado con fecha 14 de junio y otro con fecha 8 de julio del 2010 con respecto a sus hallazgos y recomendaciones.

La respuesta de la compañía en esta sección se refiere a las comunicaciones entre la Productora Clinimex y el WRC con fechas 30 de junio y 2 de agosto del 2010 sobre la acción correctiva que la compañía planeaba tomar en respuesta a los hallazgos y las recomendaciones. Es importante reconocer que en varios aspectos la Productora Clinimex no solamente acordó tomar acción correctiva, sino que cuando el WRC hizo recomendaciones adicionales se comprometió a fortalecer sus acciones para abordar más adecuadamente los asuntos mencionados.

I. Libertad sindical

Hallazgos

La investigación del WRC encontró evidencia convincente que indica que la Productora Clinimex participaba en lo que en México se conoce como “Contratos Colectivos de Protección Patronal” (o, comúnmente llamados, “contratos de protección”). Dichos contratos no proveen beneficios reales para los trabajadores, dado que no son producto del ejercicio real de la libertad de asociación y la negociación colectiva y tienen la intención de bloquear una sindicalización legítima y un proceso de negociación auténtico. Tales contratos violan los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación según las leyes laborales mexicanas, los estándares laborales internacionales y las disposiciones de la Ordenanza de Compras “Libre de Sudor”.

Según lo que escribe una de las principales autoridades en este tema, los contratos de protección son “... contratos colectivos simulados, pactados a puertas cerradas entre un patrón, un pseudodirigente sindical y un abogado laboralista. Sirven exclusivamente a los intereses del patrón ya que, con el aval de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

(STPS) y/o la Junta Local de Conciliación de Arbitraje (JLCA), evitan que un sindicato auténtico exija la representación de los derechos de los trabajadores.⁴

El WRC encontró evidencia que indica que la Productora Clinimex había firmado este tipo de contrato con el Sindicato de Trabajadores y Expendedores de la Industria de la Confección, Costura y Bordado y Similares. Una revisión del contrato mismo mostró que su contenido nada más recita los derechos laborales ya garantizados bajo la ley mexicana. Además, las entrevistas con los trabajadores indicaron que en ningún momento los trabajadores participaron en una elección, petición o cualquier otro proceso formal para establecer al sindicato como su representante con el propósito de una negociación colectiva. Ni los gerentes ni la CTM pudieron proveer evidencia creíble al contrario. De hecho, en forma unánime los trabajadores dijeron que no sabían del sindicato, que nunca fueron invitados a participar en una reunión o asamblea sindical, y tampoco habían interactuado con los representantes sindicales sobre ningún tema. Estos hallazgos son consistentes con el ejemplo clásico de sindicalismo de protección tal como ha sido practicado en México, en el cual los trabajadores frecuentemente no tienen conocimiento de que su empleador ha firmado un contrato colectivo que gobierna las condiciones de empleo.⁵

De preocupación adicional es la cláusula que se incluye en el contrato y que se conoce como la “cláusula de exclusión”, la cual requiere que la compañía despidiera a cualquier trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato.⁶ Por esta razón, los trabajadores tienen que mantener su afiliación a una organización que no escogieron como representante para poder mantener su empleo y tienen que formar parte de un contrato que no ratificaron y que no les provee beneficios significativos. Además, si los trabajadores intentan formar o asociarse con un sindicato legítimo para poder participar en una negociación colectiva auténtica, la compañía puede y debe despedirles.

Dado que estas circunstancias les niegan abiertamente a los trabajadores su derecho a la libertad sindical y a participar en la negociación colectiva, el hecho de que la Productora Clinimex haya firmado un contrato de protección representa una violación a la Ley

⁴ José Alfonso Bouzas Ortiz, *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, (Fundación Friedrich Ebert, junio del 2009).

⁵ De hecho, en muchas instancias, los trabajadores solamente se dan cuenta que son ‘representados’ por un sindicato y parte de un contrato colectivo cuando buscan organizar un sindicato legítimo y descubren que un contrato de protección les previene—de forma legal y de forma práctica—de hacerlo. *Ver, por ejemplo*, Dan La Botz, *Mask of Democracy: Labor Suppression in Mexico* 54 (South End Press, 1992).

⁶ En el 2001, la Corte Suprema de México determinó que la aplicación de estas cláusulas en contra de los afiliados sindicales disidentes viola la libertad sindical. Bajo la ley Mexicana, esto no constituye precedente vinculante hasta lograr cinco decisiones consistentes sobre el mismo tema. *Ver*, Lance Compa, *Justice for All: The Struggle for Worker Rights in Mexico* (American Center for International Labor Solidarity, 2009). Aun sin este holding, sin embargo, hay suficiente autoridad para asegurar que los contratos de protección similar al que ha firmado la Productora Clinimex violan los derechos de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva. *Ver*, Ortiz, *supra*, n. 4.

Federal de Trabajo de México,⁷ al Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo (“OIT”) y la Ordenanza de Compras “Libre de Sudor”.⁸

Recomendaciones

El WRC le recomendó a la Productora Clinimex que tomara las siguientes acciones para restaurar los derechos de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva:

- Entregarle a cada empleado una copia del Contrato Colectivo que fue firmado por la compañía y la CTM
- Remover y, hasta haberlo hecho, dejar de aplicar la “cláusula de exclusión” que forma parte del contrato colectivo firmado con la CTM. Ningún trabajador debe ser sujeto a ningún tipo de represalia por renunciar al sindicato y/o buscar organizarse o afiliarse con otra organización sindical.
- Publicar una declaración para todos los trabajadores, leerla en voz alta y entregarla por escrito, afirmando que los trabajadores de la Productora Clinimex tienen el derecho a afiliarse al sindicato de su elección y que la gerencia no intervendrá en esta elección ni tomará ninguna acción en contra de ningún trabajador por cualquier decisión tomada sobre este tema.

Respuesta de la Productora Clinimex

En respuesta a las recomendaciones del WRC, la Productora Clinimex se comprometió a:

- Negociar con los representantes de la CTM para eliminar la “cláusula de exclusión” en el contrato colectivo antes de diciembre del 2010.
- Colocar inmediatamente una copia del contrato colectivo actual en un lugar visible en la fábrica para que los trabajadores lo puedan revisar.
- Publicar inmediatamente una declaración para todos los empleados afirmando que la Productora Clinimex reconoce los derechos de los trabajadores a afiliarse al sindicato de su elección y que la compañía no tomará represalias en contra de un empleado por involucrarse con otro sindicato.

La Productora Clinimex también afirmó ante el WRC su compromiso de respetar el

⁷ Ver, Ley Federal del Trabajo (“L.F.T.”), artículos. 357, 358 y 386.

⁸ Ver, Código, capítulo 12.U.3. (m) (“Los Contratistas y los Subcontratistas deben demostrar su compromiso a las mejores prácticas y la mejora continua en la administración para eliminar el trabajo “de sudor”, incluyendo el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.”) (*Traducción por el WRC*).

derecho de los empleados a buscar el apoyo de cualquier sindicato sin la interferencia de la compañía.

El WRC reitera que una copia del contrato colectivo para cada empleado es necesaria para remediar la violación, porque probablemente la colocación del contrato dentro de la planta no asegure que cada trabajador pueda revisarlo en un lugar y un ambiente de confidencialidad y en un momento que él o ella elija. El WRC también señala que probablemente sean necesarias medidas adicionales de remediación en esta área, especialmente en el caso que los trabajadores quieran asociarse a otro sindicato o con una organización externa.

II. Beneficios legales: Salud

Hallazgos

La ley Mexicana establece que los empleadores deben inscribir a sus empleados en el plan de salud nacional, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).⁹ La Productora Clinimex informó al WRC que el total de sus trabajadores es 318 personas, entre los cuales hay empleados de la Productora Clinimex y de dos agencias de contratación, Servizac y MMAIND.

Durante la inspección del sitio llevado a cabo por el WRC, la gerencia de la fábrica presentó documentación indicando que 111 de estos trabajadores, todos empleados directos de la Productora Clinimex, están cubiertos por el IMSS. Entrevistas fuera del lugar de trabajo con trabajadores corroboraron esta información. Estos trabajadores reportaron no haber tenido problema alguno para acceder a las clínicas del IMSS.

Sin embargo, en el momento de la inspección, la compañía no pudo presentar documentación estableciendo que los trabajadores de la fábrica empleados por Servizac y por MMAIND estuviesen inscritos en el plan de salud nacional. En las entrevistas afuera del lugar de trabajo, algunos de estos trabajadores reportaron que no pueden obtener servicios de salud a través del IMSS, según lo garantiza la ley.

Los trabajadores de Servizac reportaron que habían tenido muchos problemas para obtener servicios de salud en las clínicas del IMSS en Aguascalientes. A algunos de ellos les fue informado que “la compañía [Servizac] no existe” y a otros les fue informado que no podían recibir servicios de salud en las clínicas del IMSS ubicadas en Aguascalientes porque la compañía está ubicada en el estado vecino de Zacatecas y por esta razón los trabajadores tendrían que viajar a Zacatecas para recibir atención médica.

Los trabajadores dijeron que habían presentado quejas al personal de recursos humanos de la Productora Clinimex sobre este problema y que se les informó que la compañía lo resolvería. Sin embargo, cuando fueron entrevistados, este problema seguía sin resolución. Muchos trabajadores reportaron que tenían que pagar algo para recibir

⁹ Ver, Ley del Seguro Social, artículos 12 y 15.

servicios básicos de salud en clínicas privadas, un costo significativo para ellos y sus familias.

Los trabajadores que tienen contrato con MMAIND desconocían el estatus de su cobertura médica. Muchos de ellos reportaron que no tenían un contrato de empleo con MMAIND y/o no habían recibido los documentos necesarios para tener acceso a las clínicas del IMSS.

Clinimex informó al WRC que procura que sus empleados pasen consulta con el médico contratado por la compañía quien visita con frecuencia a la planta cuando ellos están enfermos o, si el médico no está presente, que hablen con él por teléfono o que hablen con la recepcionista de la planta para que les entregue medicinas comunes. Sin embargo, los gerentes de la fábrica no podían documentar el hecho de que el médico de la compañía tuviera credenciales en asuntos de salud laboral, tal como lo requiere la ley mexicana.¹⁰

Además, el WRC encontró que la fábrica no requiere que el médico lleve a cabo exámenes médicos de todos los empleados nuevos ni mantener archivos de la exámenes y tratamientos de los trabajadores ni llevar a cabo exámenes periódicos de todos los empleados, todo lo cual es una obligaciones establecida por la ley Mexicana.¹¹ Finalmente, el espacio físico designado para la clínica en la fábrica para el examen y tratamiento de los trabajadores, desde la perspectiva del médico que formó parte del equipo investigador del WRC, es demasiado pequeño y no tiene la privacidad necesaria para las consultas.

Recomendaciones y peticiones para información adicional

El WRC le recomendó a la Productora Clinimex que tomara las siguientes acciones con respecto a las provisiones de salud para los trabajadores de la fábrica:

- Asegurar que cada trabajador de la Productora Clinimex, sin importar quién sea su empleador formal, esté inscrito en el programa de salud nacional y reciba un total acceso a los servicios de salud, tal como lo requiere la ley mexicana.
- Reunirse con los representantes del IMSS para asegurar que los trabajadores en la fábrica empleados por Servizac reciban atención médica en las clínicas locales del IMSS, para que no tengan que viajar al estado de Zacatecas a recibir los servicios de salud. Si este arreglo no es posible, la Productora Clinimex debe añadir a los trabajadores a su propia planilla o buscar una agencia de empleo en Aguascalientes para que los trabajadores puedan recibir beneficios según lo que establece la ley mexicana del seguro social.

¹⁰ Ver, Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo (“Reglamento”), artículo 142. Ley NOM-03-STPS.

¹¹ Ver, Reglamento, artículo 14, Ley NOM-03-STPS.

- Tomar acciones para asegurarse que la clínica de la fábrica cumpla con la ley mexicana en todos los aspectos, incluyendo lo siguiente: certificación de que el médico de la planta tiene la capacitación adecuada en el tema de salud laboral, hacer exámenes médicos para todos los empleados cuando inicien su relación laboral con la Productora Clinimex y hacer chequeos periódicos posteriormente, mantener archivos médicos confidenciales y adecuar un sitio para que la clínica tenga suficiente espacio para realizar exámenes y tratamiento y que al mismo tiempo respete la privacidad de los trabajadores.

Respuesta de la Productora Clinimex

Clinimex dijo que todos los empleados de la compañía, incluyendo a los que tienen contratos con Servizac y con MMAIND, están actualmente inscritos en el IMSS y que la compañía está haciendo las correspondientes contribuciones para todos los trabajadores según lo establece la Ley de Seguridad Social y otras regulaciones. La compañía entregó al WRC bastante documentación sobre este aspecto.

La compañía también indicó que se reúne regularmente con representantes del IMSS y acordó pedirle al IMSS que provea a todos los trabajadores de la fábrica acceso a las clínicas u hospital de IMSS que les queden más cerca a su lugar de residencia.

En respuesta a la petición del WRC referente a la documentación sobre las cualificaciones del doctor de la compañía, ésta entregó al WRC documentos demostrando que el doctor está capacitado en el tema de la salud ocupacional.

La compañía también acordó que, a más tardar diciembre del 2010, el médico de la planta iniciará evaluaciones médicas de todos los empleados y que mantendrá archivos médicos sobre cada trabajador. Clinimex también se comprometió a proveer un espacio adecuado para realizar los exámenes, de acuerdo a la recomendación del WRC.

III. Salario y jornadas de trabajo

a. Horas extras obligatorias

Hallazgos

El testimonio de los trabajadores recolectado afuera del lugar de trabajo indicó que la gerencia obliga a los trabajadores a realizar horas extras. El hecho de obligar a los trabajadores a realizar horas extras es prohibido por la Ordenanza de Compras “Libre de Sudor”, excepto bajo circunstancias especiales que no aplican en este caso.¹²

Los trabajadores dieron testimonio afirmando que si un empleado se niega a realizar horas extras cuando le piden hacerlas, los supervisores toman represalias usando varias formas de acoso, incluyendo la negativa para conceder permiso personal y/o acoso por

¹² Ver, Código, capítulo 12U.3 (g).

parte de los supervisores. Los trabajadores dieron testimonio que muchas veces tienen que realizar horas extras con poco o ningún aviso. Esta práctica viola la prohibición de realizar horas extras obligatorias, establecida por la Ordenanza de Compras “Libre de Sudor”.

Recomendaciones

El WRC le recomendó a la Productora Clinimex que asegure que las horas extras sean trabajadas de manera voluntaria y que ningún trabajador sea sujeto a represalias por haberse negado a trabajarlas. El WRC le recomendó a la compañía que publique una declaración para todos sus empleados sobre este tema. Además, el WRC le recomendó que implemente un sistema en el cual los trabajadores puedan indicar por escrito si están dispuestos a realizar horas extras cuando la compañía lo solicita.

Respuesta de la Productora Clinimex

Clinimex se comprometió a preparar y circular en la planta, sin demora, un documento afirmando el derecho de los trabajadores a decidir libremente si quieren trabajar horas extras o no, según lo establece la ley Mexicana. La compañía también acordó preparar un formulario que cada empleado firmará cuando trabaje horas extras, el cual confirma su disponibilidad para hacerlo.

b. Requisito de salario de no pobreza establecido por la Ciudad de San Francisco

Hallazgos

La Sección 12U.3 (b) de la Ordenanza de Compras “Libre de Sudor” dice:

Cada Contratista y Subcontratista debe pagar por lo menos el siguiente salario base a sus trabajadores: (1) los trabajadores que trabajen en los Estados Unidos recibirán un salario base por hora que debe ser fijado y ajustado cada año por el Director para una producción equivalente a 2,080; este salario anual debe ser igual o más que el límite de pobreza establecido por el Departamento de Salud y Servicios Humanos en los Estados Unidos para una familia de tres personas más una cantidad de 20 por ciento adicional, incluyendo las cantidades pagadas como salarios por hora o beneficios de salud o beneficios de pensión; y (2) los trabajadores que trabajen en otros países fuera de los Estados Unidos recibirán un salario que debe ser fijado y ajustado cada año por el Director que debe ser comparable con el salario para los trabajadores domésticos mencionados arriba, ajustado para reflejar el nivel de desarrollo económico en el país, utilizando el ingreso nacional bruto y el índice de poder adquisitivo establecido por el Banco Mundial. (*Traducción por el WRC*).

La Ciudad de San Francisco ha establecido un salario de no pobreza para México con base en la información provista por el Banco Mundial bajo el cual los trabajadores mexicanos que producen productos obtenidos por sus compradores deben recibir un pago

equivalente a \$3.24 por hora.¹³ Convertido a pesos mexicanos, según la tasa de cambio actual, son 12.94 pesos por dólar¹⁴, el salario de no pobreza es igual a 41.92 pesos mexicanos por hora.

Los trabajadores en la fábrica Productora Clinimex actualmente ganan un salario base fijo de 86 pesos por día. Los trabajadores pueden incrementar su salario base con un bono de asistencia de 60.20 pesos por semana (aproximadamente 8.60 pesos por día) si no faltan ni un día y si llegan a tiempo todos los días y si no piden permiso personal durante la semana; además pueden ganar un bono de producción de hasta 350 pesos por semana (aproximadamente 50 pesos por día).

Entonces, el salario base fijo que la Productora Clinimex paga a sus trabajadores es menos de una tercera parte del salario de no pobreza establecido por la Ordenanza de Compras “Libre de Sudor”. Aun si los trabajadores reciben el bono de asistencia y el bono máximo de producción, cantidades que no son garantizadas y que no recibe la mayoría de los trabajadores, los salarios apenas suman el 51% del salario de no pobreza. Los trabajadores informaron al WRC que los salarios que reciben no son suficientes para cubrir sus gastos básicos.

Recomendaciones

El WRC recomendó que el salario base en la Productora Clinimex sea aumentado para cumplir con el estándar salarial establecido por la Ciudad de San Francisco. Para que sea viable, el WRC reconoce que los clientes de la compañía tendrán que ajustar los precios que pagan por los productos. Por su parte, Clinimex podría lograr esta meta incorporando el bono de asistencia y el bono de producción al salario base y puede adoptar otras prácticas gerenciales para lograr la misma eficiencia.

Dado que los costos laborales para las prendas confeccionadas en países en vías desarrollo típicamente suman apenas el 0.5-1.5% de la cantidad pagada por los consumidores en los Estados Unidos, el WRC anticipa que el estándar de salario de no pobreza podría ser cumplido con un aumento muy leve en el costo para los consumidores finales. Para lograr este fin, el WRC recomendó que la compañía participe, cuanto antes, en un proceso de consulta con sus compradores y otras partes interesadas para desarrollar un plan para implementar el salario de no pobreza.

Respuesta de la Productora Clinimex

En respuesta a esta recomendación, la Productora Clinimex se comprometió a revisar inmediatamente el estándar de salario de no pobreza establecido por la Ciudad de San Francisco con sus compradores y sus inversionistas. El WRC recomienda que las partes

¹³ Office of Labor Standards Enforcement (San Francisco, California), *Sweatfree Contracting Ordinance (Administrative Code Chapter 12U) Current Wage Rates for Overseas* (2010), <http://www.sfgsa.org/Modules/ShowDocument.aspx?documentid=6884>.

¹⁴ Ver, Tasa de cambio de Interbank, 8 de junio del 2010.

relevantes se reúnan para hablar de los próximos pasos y desarrollar un plan de acción sobre este tema.

IV. Acoso y abuso

Hallazgos

La ley mexicana¹⁵ y la Ordenanza de Compras “Libre de Sudor”¹⁶ prohíben al acoso y abuso verbal y físico de los trabajadores. La investigación del WRC identificó dos instancias de no cumplimiento en este área.

Primero, los trabajadores reportaron que los supervisores de línea frecuentemente les tratan de manera abusiva o humillante. Muchos de los testimonios de los trabajadores sobre este tema están relacionados a dos supervisores en particular, María del Carmen Martínez Cruz y Obed Arellano Saucedo. Los trabajadores dijeron que los supervisores frecuentemente les gritan porque están trabajando muy despacio.

Los trabajadores dijeron que los supervisores les llaman “inútiles” y que utilizan otras palabras más ofensivas que ellos no querían repetir. Los trabajadores describieron instancias en las cuales las agresiones verbales de los supervisores les hicieron llorar.

Segundo, la fábrica mantiene un sistema para monitorear el rendimiento que humilla públicamente a los trabajadores por no cumplir con los estándares de producción. Los trabajadores están organizados en módulos de producción y los bonos son ganados según la producción del módulo entero. En cada máquina de trabajo, los gerentes colocan una de dos tarjetas: una tarjeta verde con una cara feliz, indicando que el trabajador está cumpliendo con las metas de calidad y productividad establecidas por la compañía o una tarjeta roja con una cara triste que indica lo opuesto.



Según los trabajadores, este sistema crea un ambiente de mucha presión en el cual los trabajadores se sienten presionados para producir más rápido y si no lo pueden hacer, son culpados por sus compañeros de trabajo por producir inadecuadamente. Los trabajadores

¹⁵ Ver, L.F.T., artículo 132 (requiere que los empleadores deben “guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniendo de maltrato de palabra o de obra”).

¹⁶ Ver, Código, capítulo 12U.3. H. (el cual prohíbe todo el “acoso o abuso ilegal” de los trabajadores pertinentes). La conducta descrita aquí constituye el acoso y abuso ilegal de los trabajadores según la ley federal de trabajo. Ver, L.F.T., artículo 132.

describen este sistema de castigo público como degradante y, a veces, humillante. El WRC considera este sistema una forma de acoso.

Recomendaciones

Para abordar las violaciones identificadas en esta área, el WRC recomendó que la Productora Clinimex requiera que los supervisores y los gerentes traten a los trabajadores con dignidad y respeto y que dejen de gritarles o utilizar palabras degradantes con sus empleados. Específicamente, el WRC le informó a la compañía que debe establecer una clara política disciplinaria con respecto al acoso verbal. La disciplina progresiva debe ser aplicada a cualquier supervisor o gerente que siga participando en el acoso y abuso verbal.

Además, el WRC recomienda la eliminación por completo del sistema de “tarjeta roja/tarjeta verde” porque no es consistente con un ambiente de trabajo respetuoso y señaló que existen varias alternativas en la industria de prendas para motivar a los empleados y crear incentivos de producción.

Respuesta de la Productora Clinimex

Con respecto al trato hacia los trabajadores por parte de los supervisores, la Productora Clinimex le aseguró al WRC que tomará los pasos necesarios para garantizar que los supervisores y los gerentes dejen de participar en comportamientos que violan la dignidad de los trabajadores y que la compañía capacitará, a más tardar en julio del 2010, a sus supervisores y administradores sobre el trato apropiado a los empleados.

Con respecto al sistema de “tarjeta roja/tarjeta verde”, la Productora Clinimex acordó eliminar esta práctica, inmediatamente. Indicó que, junto a sus empleados, evaluará un sistema alternativo de incentivos.

V. Salud y seguridad ocupacional

En el área de salud y seguridad ocupacional, la inspección del WRC a la Productora Clinimex identificó las siguientes áreas de no cumplimiento con las leyes y regulaciones mexicanas:

a. Equipo de producción y ergonomía

Hallazgos

El WRC señaló las siguientes violaciones a las leyes mexicanas con respecto a la salud y seguridad en el lugar de trabajo:¹⁷

¹⁷ Ver, Reglamento, artículos 35y 102, Ley NOM-03-STPS.

- En el departamento de corte, los empleados tienen que trabajar en posiciones que les someten a riesgo de sufrir lesiones musculoesqueléticas.



- Los pedales de muchas máquinas no están en buena condición.



- Algunas de las máquinas de coser no tienen guardas de protección.



- Las estaciones de trabajo están organizadas de manera que requieren movimientos con las extremidades superiores que ponen en riesgo a los trabajadores de sufrir lesiones musculoesqueléticas.



- La altura de las mesas en que trabajan las operadoras no puede ser ajustada a la altura de cada trabajadora.

- Las sillas están hechas de materiales inadecuados que no están diseñados para operar la máquina de coser. No tienen apoyo en el área lumbar y el borde de estas sillas son rectas. Las sillas no pueden ser ajustadas según la altura o tamaño de cada trabajador, en algunos casos, la altura de la silla ha sido elevada con conos de hilo. La base de la silla no tiene ruedas y no es giratoria.



Recomendaciones

El WRC recomendó a la Productora Clinimex que tome las siguientes acciones:

- Una revisión completa de la ergonomía y el equipo de la planta para que haga los cambios necesarios para que cumplan con el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
- Reparar o reemplazar los pedales de las máquinas de coser que no están en buena condición.
- Instalar una guarda de protección en cada máquina de coser e instruir a los trabajadores sobre su importancia.
- Reparar o reemplazar las mesas para asegurar que sean ajustables a la altura de cada trabajador.

- Evaluar la ergonomía en los departamentos de corte y costura para eliminar los movimientos repetitivos que pudieran causar lesiones a largo plazo para los trabajadores.
- Proveerles a los trabajadores sillas ergonómicas que les dan apoyo lumbar, que sean ajustables horizontal y verticalmente y que tengan ruedas y base giratoria.

Respuesta de la Productora Clinimex

Clinimex se comprometió a realizar un análisis completo del reglamento de seguridad, higiene y medio ambiente en el lugar de trabajo y a implementar los cambios necesarios para poder cumplir con este, a más tardar en diciembre del 2010.

Con respecto a los pedales de las máquinas de coser y las guardas de protección, la compañía indicó que los reemplazará o los reparará como parte de un plan de prevención y mantenimiento correctivo, a más tardar el mes de septiembre del 2010. La compañía también acordó reparar, reemplazar y modificar mesas y sillas cuando sea necesario entre julio del 2010 y junio del 2011. Finalmente, Clinimex dijo que evaluará inmediatamente el trabajo en los departamentos de corte y costura para eliminar los movimientos que podrían causar lesiones a largo plazo.

b. Higiene y seguridad en la planta

Hallazgos

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo requiere que cada fábrica sea evaluada con respecto a los niveles de calor, polvo y ruido, la calidad del aire, y el alumbrado.¹⁸ Clinimex indicó al WRC que la fábrica no había realizado estas evaluaciones, tal como lo establece la ley.

Recomendaciones

El WRC le recomendó a la Productora Clinimex que comisione un análisis diagnóstico de los niveles de calor, polvo y ruido, la calidad del aire y el alumbrado en la fábrica para asegurar que cumpla con las leyes y los reglamentos mexicanos.

Respuesta de la Productora Clinimex

La Productora Clinimex se comprometió a realizar un análisis de los niveles de calor, polvo y ruido, la calidad del aire y el alumbrado según lo establece la ley y los reglamentos mexicanos, a más tardar en junio del 2011.

¹⁸ Ver, Reglamento, artículos 17, 76, 82, 93, 96 y 99, Ley NOM-03-STPS.

c. Comité de salud y seguridad

Hallazgos

La ley Mexicana requiere que cualquier fábrica que emplee a 50 o más trabajadores establezca un Comité de Salud y Seguridad que incluya a gerentes y operarios.¹⁹

La compañía le presentó al WRC un documento que demuestra que la Productora Clinimex estableció el Comité de Salud y Seguridad el 27 de abril del 2010. Sin embargo, el establecimiento y composición del Comité no cumple con las obligaciones legales. Primero, el Comité existente está compuesto únicamente por trabajadores de confianza (es decir, gerentes) y además no incluye a los trabajadores de producción, una violación a la ley aplicable. Segundo, el Comité está compuesto solamente por trabajadores de Servizac y no incluye a empleados de la Productora Clinimex. Tercero, el Comité fue establecido pocos días antes de la inspección del WRC y la ley Mexicana requiere que el Comité de Salud y Seguridad se establezca dentro de 30 días después de la apertura de la compañía.²⁰

Recomendaciones

El WRC le recomendó a la Productora Clinimex que estableciera el Comité de Salud y Seguridad con representantes de las tres compañías que tienen presencia en la Productora Clinimex y con representantes de cada departamento de la planta.

Respuesta de la Productora Clinimex

La Productora Clinimex presentó al WRC un documento confirmando la existencia del Comité de Salud y Seguridad de los trabajadores de Servizac en la Productora Clinimex. La compañía acordó enmendar y modificar la composición del Comité para incluir a empleados de cada departamento de la planta y con por lo menos un trabajador de producción de cada firma que representa a los trabajadores en la planta – Productora Clinimex, Servizac y MMAIND. La compañía acordó tomar estas acciones a más tardar en septiembre del 2010.

d. Seguridad contra incendios

Hallazgos

El WRC encontró que la fábrica no estaba tomando ciertas precauciones contra incendios según lo requiere la ley mexicana.²¹ Primero, la compañía no había evaluado los riesgos de incendios en la planta, una preocupación



¹⁹ Ver, L.F.T., artículo 509; Reglamento, artículo 123, Ley NOM-019-STPS.

²⁰ Ver, Reglamento, artículo 123, Ley NOM-019-STPS.

²¹ Ver, Reglamento, artículo 26, 27, y 28, Ley NOM-002-STPS.

especial porque hace tres años hubo una conflagración en esta fábrica.

Segundo, aunque la planta tenía algunos extintores de polvo químico seco, faltaba otro equipo importante, incluyendo extintores de CO₂, hidrantes, detectores de humo y rociadores automáticos.

Tercero, el departamento de patrones no tenía ningún tipo de extintor de incendio y los químicos son almacenados de manera no segura. (Ver fotos)



Cuarto, la planta no había capacitado a su personal en la prevención y evacuación en caso de incendio.

Recomendaciones

El WRC le recomendó a la compañía que siguiera los siguientes pasos con respecto a la seguridad contra incendios: (a) comisionar una evaluación de los peligros de incendio en la fábrica; (b) instalar extintores de CO₂ y asegurar que la planta cumpla con los estándares legales mexicanos con respecto al número de hidrantes, detectores de humo y rociadores automáticos; (c) asegurar que los químicos que se usan en el departamento de patrones sean almacenados de manera segura; y (d) designar miembros de su equipo para recibir capacitación en la prevención de incendios y evacuación.

Respuesta de la Productora Clinimex

La compañía acordó (a) evaluar los riesgos de incendio en la planta, (b) revisar la colocación de extintores para asegurar el cumplimiento con las leyes y reglamentos mexicanos, (c) almacenar los químicos utilizados en el departamento de patrones de manera segura, y (d) capacitar a su personal en la prevención de incendios y evacuación de emergencia. Se comprometió a seguir estos pasos a más tardar en septiembre del 2010.

e. Programa de Protección Civil

Hallazgos

La gerencia le reportó a los investigadores del WRC que la Productora Clinimex actualmente no tienen un plan de protección civil—el cual sirve para capacitar a sus empleados en la prevención y combate de incendios, en primeros auxilios y en la

evacuación en situaciones de emergencia. Éste es una obligación de la Ley de Protección Civil del estado de Aguascalientes.²²

Recomendaciones

El WRC le recomendó a la Productora Clinimex que estableciera un programa de protección civil, que esté acorde a las obligaciones de ley.

Respuesta de la Productora Clinimex

La compañía se comprometió a iniciar, a más tardar en diciembre del 2010, reuniones con el Departamento de Protección Civil del Estado para solicitar recomendaciones para establecer un Programa de Protección Civil que cumpla con el estándar legal.

f. Sistema eléctrico

Hallazgos

La evaluación del WRC encontró cables desprotegidos y tableros sin señalización en el área de producción, condiciones que violan las regulaciones de salud y seguridad en México.²³



Recomendaciones

El WRC le recomendó a la Productora Clinimex que haga los ajustes necesarios para que su sistema eléctrico cumpla con la ley mexicana.

Respuesta de la Productora Clinimex

La compañía se comprometió a inspeccionar y reparar, cuando sea necesario, el sistema eléctrico para asegurarse que cumpla con las obligaciones legales mexicanas.

²² Ver, Ley de Protección Civil para el Estado de Aguascalientes, artículo 5.

²³ Ver, Reglamento, artículo 42, Ley NOM-001-SEDE.

g. Tubería de gas

Hallazgos

La evaluación del WRC encontró por lo menos una tubería de gas en la planta que no tiene anclaje y que no está señalizada, una violación a las regulaciones aplicables.²⁴



Recomendaciones

El WRC recomendó que la tubería de gas fuera modificada para cumplir con las obligaciones mexicanas.

Respuesta de la Productora Clinimex

La compañía se comprometió a inspeccionar y reparar, cuando sea necesario, las instalaciones de gas en la fábrica según las obligaciones legales mexicanas, a más tardar en diciembre del 2010.

h. Almacén

Hallazgos

La evaluación en sitio del WRC identificó varios riesgos de seguridad en el almacén de la fábrica. No hay señalamientos de altura máxima de estiba y el WRC observó que algunas de las estibas estaban muy altas. Además, los montacargas en el almacén no tenían espejos retrovisores, ni extintores y la instalación eléctrica de estos mismos estaban sin protección. Estas condiciones violan las regulaciones mexicanas de seguridad ocupacional.²⁵

²⁴ Ver, Reglamento, artículo 54, Ley NOM-026-STPS.

²⁵ Ver, Reglamento, artículo 35, Ley NOM-006-STPS.



Recomendaciones

El WRC le recomendó a la Productora Clinimex que tomara medidas para que el almacén cumpliera con los estándares legales, incluyendo la clara señalización y la limitación de materiales almacenados en estibas a las alturas máximas. El WRC además aconsejó a la compañía que equipe y repare sus montacargas para cumplir con la ley mexicana.

Respuesta de la Productora Clinimex

Clinimex acordó reorganizar el almacén para cumplir con las obligaciones legales, a más tardar en diciembre del 2010. Además se comprometió a asegurar que sus montacargas cumplieran con la ley mexicana, a más tardar en septiembre del 2010.

i. Facilidades para las trabajadoras embarazadas

Hallazgos

Los trabajadores reportaron que a las empleadas embarazadas muchas veces les obligan a trabajar paradas durante todo su turno para doblar y empacar cajas de cartón, acto que las obliga a trabajar en una posición que les causa un estrés innecesario. Durante la visita del WRC al sitio, los investigadores observaron a una trabajadora embarazada trabajar parada durante un largo periodo de tiempo. Estas condiciones violan la Ley Federal de Trabajo de México.²⁶

Recomendaciones

El WRC recomendó que para cumplir con la ley mexicana la compañía acomodara a las trabajadoras embarazadas, incluyendo el hecho de permitirles estar sentadas mientras trabajan. Si no fuera posible que una trabajadora embarazada realice su trabajo sentada, debe ser reasignada temporalmente a una sección que le permita estar sentada.

Respuesta de la Productora Clinimex

Clinimex acordó implementar en forma inmediata las recomendaciones del WRC.

²⁶ Ver, L.F.T., artículo 170.