





**Reporte general sobre la precariedad laboral de la  
industria electrónica en México:  
COVID-19, sindicalismo y subcontratación**

**Centro de Reflexión y Acción Laboral A. C. (CEREAL)**

**Octubre de 2021**

Reporte general sobre la precariedad laboral de la industria electrónica en México:  
COVID-19, sindicalismo y subcontratación.

1a. edición: octubre de 2021



**Centro de Reflexión y Acción Laboral A. C. (CEREAL)**

González Ortega 306, Col. Centro C.P. 44100 Guadalajara, Jalisco.

[www.cereal.mx](http://www.cereal.mx)

Twitter: @ CEREAL\_DHL

Facebook: cerealdhl

Primera edición 2021

© Se autoriza la reproducción total o parcial de esta obra siempre y cuando sea para fines no lucrativos y se cite a la fuente.

Traducción

Eduardo Barbosa

Cualquier error es únicamente responsabilidad de los autores. Agradeceremos dirijan sus comentarios a [contacto@cereal.mx](mailto:contacto@cereal.mx)

Hecho en México.

## Agradecimientos



Esta publicación recibió el apoyo financiero de Brot für die Welt (Pan para el Mundo) y el Ministerio de Relaciones Exteriores de los Países Bajos, así como el apoyo de la Red GoodElectronics. El contenido de la publicación es responsabilidad de los autores y no refleja necesariamente la posición de los donantes ni de la Red GoodElectronics.

Agradecemos a Josué Rosendo, quien llevó a cabo la investigación de este informe con la colaboración de Ernesto Vázquez, así como a las trabajadoras y trabajadores que compartieron sus testimonios.



# Índice

<b>Índice de tablas, gráficas y figuras</b>	9
<b>Siglas y acrónimos</b>	11
<b>Introducción</b>	13
1. Condiciones de trabajo y empleo en la industria electrónica	18
2. Los efectos de la pandemia del COVID-19 en las trabajadoras(es) de la industria electrónica	25
3. Accesibilidad e impartición a la justicia laboral	30
4. Libertad sindical en el contexto de la Reforma Laboral (2019)         y el T-MEC	38
5. Continuidades, rupturas y contradicciones alrededor del nuevo régimen de subcontratación	46
6. Conclusiones	54
<b>Bibliografía</b>	57





# Índice de tablas, gráficas y figuras

## Tabla

<b>Tabla 1.</b> Evaluación del salario mínimo diario en México	19
<b>Tabla 2.</b> Estructura del Sistema de Justicia Laboral en el estado de Jalisco	30
<b>Tabla 3.</b> Fases de la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral	34
<b>Tabla 4.</b> Derechos laborales según el tipo de despido	35
<b>Tabla 5.</b> Ejes de la Reforma Laboral (2019)	39
<b>Tabla 6.</b> Tipos de sanciones en el marco del T-MEC alrededor de las violaciones de derecho colectivo	41
<b>Tabla 7.</b> Mecanismos de justiciabilidad del T-MEC	41
<b>Tabla 8.</b> Los avances de la Reforma Laboral	43
<b>Tabla 9.</b> Distribución de trabajadoras(es) de la industria electrónica aseguradas ante el IMSS por tipo de empleo (septiembre 2020)	49
<b>Tabla 10.</b> Principales aspectos de la reforma en materia de subcontratación	51

## Gráficas

<b>Gráfica 1.</b> Desigualdad salarial por sexo en México	20
<b>Gráfica 2.</b> Jalisco a nivel nacional en exportaciones	22
<b>Gráfica 3.</b> Trabajadoras(es) de la industria electrónica registrados en el IMSS en Jalisco	27
<b>Gráfica 4.</b> Tasa de crecimiento anual de la producción manufacturera en la fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos a nivel nacional	47

<b>Gráfica 5.</b> Número de Trabajadoras (es) de la industria electrónica asegurados en el IMSS por tipo de empleo en Jalisco (septiembre 2020)	48
---	----

### **Figuras**

<b>Figura 1.</b> Principales Ramas de la Industria Electrónica en Jalisco	15
<b>Figura 2.</b> Principales empresas de manufactura electrónica en Jalisco	17
<b>Figura 3.</b> Principales sustancias tóxicas utilizadas en la Industria Electrónica	23
<b>Figura 4.</b> Transición de Sistemas de Justicia Laboral en México	32
<b>Figura 5.</b> Procesos del Nuevo Sistema de Justicia Laboral	33
<b>Figura 6.</b> Etapas para la legitimación de un CCT	43

# Siglas y acrónimos

<b>AFL-CIO</b>	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
<b>AMG</b>	Área Metropolitana de Guadalajara
<b>CCT</b>	Contratos Colectivos de Trabajo
<b>CONEVAL</b>	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
<b>COMASAMI</b>	Comisión Nacional de Salarios Mínimos
<b>CFCRL</b>	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
<b>CROC</b>	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
<b>CROM</b>	Confederación Regional Obrera Mexicana
<b>CTM</b>	Confederación de Trabajadores de México
<b>CUSMA</b>	Canada-United States-Mexico Agreement
<b>DHL</b>	Derechos Humanos Laborales
<b>ENOE</b>	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
<b>IED</b>	Inversión Extranjera Directa
<b>IIEG</b>	Instituto de Información Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco
<b>IMSS</b>	Instituto Mexicano del Seguro Social
<b>INEGI</b>	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
<b>INE</b>	Instituto Nacional Electoral
<b>INFONAVIT</b>	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
<b>INPC</b>	Índice Nacional de Precios al Consumidor
<b>JLCA</b>	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
<b>LFT</b>	Ley Federal del Trabajo
<b>MLRR</b>	Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida
<b>MSC</b>	Mecanismo de Solución de Controversias
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>PLRR</b>	Panel Laboral de Respuesta Rápida
<b>PGDET</b>	Procuraduría General de la Defensa del Trabajo
<b>REPSE</b>	Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas

<b>SNE</b>	Servicio Nacional de Empleo
<b>STPS</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
<b>SHCP</b>	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
<b>TLCAN</b>	Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)
<b>T-MEC</b>	Tratado México, Estados Unidos y Canadá
<b>USMCA</b>	United States-Mexico-Canada Agreement

# Introducción

El desarrollo de la industria electrónica en México y el estado de Jalisco ha constituido un ejemplo del proceso de transformación del antiguo modelo productivo mexicano y su mercado interno basado en sectores industriales y bienes intermedios (petróleo, metalurgia, electrodomésticos, autos, ferrocarriles, agricultura, entre otros), para transitar a un modelo de apertura al capital privado y el fortalecimiento de una política económica orientada en la manufactura. Desde la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entre México, Estados Unidos y Canadá, en 1994, esta transición ha implicado la desindustrialización de sectores productivos nacionales, la desregulación de los mercados financieros y la construcción de un marco jurídico favorable para la Inversión Extranjera Directa (IED). Esta situación ha posicionado a México, en el marco de la división internacional del trabajo, como una Nación caracterizada por ofertar una fuerza de trabajo con salarios bajos y un marco de regulación laboral favorable para las empresas en términos de condiciones de trabajo y empleo.

En esta lógica, los distintos gobiernos federales y estatales en turno han creado una serie de incentivos fiscales, comerciales y laborales, con el fin de preservar y aumentar la inversión extranjera en la industria electrónica. Entre los principales incentivos laborales está el garantizar la “Paz Laboral”, debido a que los sindicatos con presencia en la industria electrónica han permitido la ausencia de huelgas o conflictos a mayor escala que pudieran interrumpir la continuidad de la producción, y sin que esto represente una solución a un conjunto de violaciones a los Derechos Humanos Laborales (DHL) que se profundizaron en el contexto de la pandemia del COVID-19. Estas organizaciones seudo sindicales creadas desde las empresas y alineadas a esta lógica han facilitado el crecimiento de los contratos temporales, los salarios bajos y fundamentalmente han limitado la constitución de espacios y prácticas asociadas a una vida democrática sindical. Asimismo, han permitido el aumento de la subcontratación a nivel nacional, pasando de 1,402.57 millones de trabajadores (as) bajo este esquema a 4,128.91, del periodo comprendido entre del 2004 al 2019 (INEGI, 2019 ).

Desde la década de los noventa, los distintos gobiernos del estado de Jalisco han planteado y continuado una agenda centrada en propiciar un escenario favorable para la instalación y operación de las compañías transnacionales de la industria electrónica. Esto con el objetivo de que estas empresas y su crecimiento generen un conjunto de pequeñas y medianas empresas locales, que

funjan como proveedores de servicios, insumos, transporte u otras necesidades del sector, las cuales garanticen un mayor número de empleos permanentes en la región. Para este propósito, los gobiernos han desarrollado programas de promoción económica sectoriales que incluyen la exención de impuestos y servicios públicos, coordinación entre empresas y universidades y bachilleratos para la formación de técnicos y profesionistas. Además de facilitar el uso de infraestructura para las necesidades de los flujos de mercancías y materias primas (Merchand, 2003).

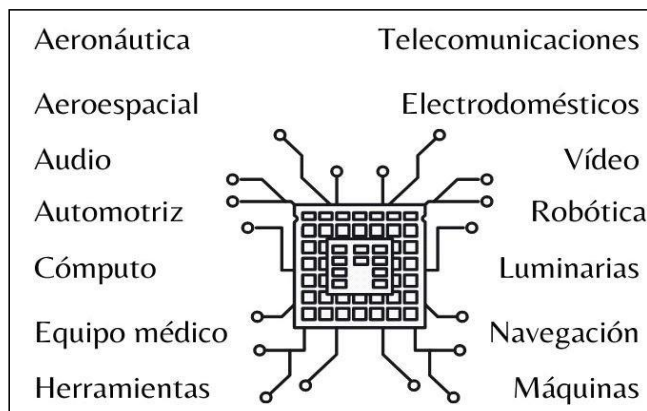
Los factores externos e incentivos gubernamentales para la industria electrónica, sumado a la ubicación geográfica estratégica de México, debido a su cercanía con los Estados Unidos de América, han posicionado al estado de Jalisco y el Área Metropolitana de Guadalajara (AMG)<sup>1</sup> como una de las principales regiones del país para la instalación de distintas empresas del ramo electrónico. En este sentido, a pesar de que la industria electrónica tiene presencia en Jalisco desde 1968 con la llegada de Motorola, IBM en 1975, Hewlett-Packard en 1982, Kodak en 1985 y Lucent technologies en 1990, es a partir de la década de los noventa y la firma del TLCAN en 1994, que arribaron un mayor número de empresas como Jabil, Flextronics, Sanmina, Foxconn, Benchmark, Intel, USI, Solectron, Siemens, Avex, Telect, entre otras (Partida, 2004).

Entre 1989 y 2000, la industria electrónica situada en el AMG tuvo un rápido crecimiento al pasar de 30 a 350 empresas (Mendoza, 2017). Asimismo, entre 2014 y 2019, los empleos formales en este sector pasaron de 32,295.00 a 68,855.00 (IIEG, 2021), lo que ha ubicado a Jalisco como uno de los principales productores a nivel nacional de equipos y componentes electrónicos para sectores como las telecomunicaciones, automotriz, médicos e industriales, entre otras (ver **Figura 1**). El desarrollo de la industria electrónica ha propiciado que el gobierno de Jalisco utilice una narrativa basada en definir a la entidad, como el *Silicon Valley* de México. Sin embargo, esta categorización es exagerada y responde más a promoción económica e inversión privada que a una realidad tangible por distintos aspectos (Merchand, 2003). Este señalamiento se basa en que, si bien es cierto, que el sector ha crecido en las últimas décadas ha carecido de un mayor número de programadores y desarrolladores de nuevas tecnologías de punta, para priorizar actividades más orientadas a la manufactura. A pesar de la existencia de diversos parques tecnológicos y *clusters* en el AMG, la importación de insumos de países asiáticos sigue prevaleciendo fuertemente en la cadena de suministros, lo cual refleja la existencia de un limitado número de proveedores locales que mitiguen la importación y por lo mismo generen un desarrollo productivo y económico interno. Otro aspecto refiere a que el desarrollo y crecimiento de la industria electrónica no ha representado un aumento de salarios, prestaciones y estabilidad laboral para las personas trabajadoras empleadas en las empresas de la manufactura o los centros desarrolladores de nuevas tecnologías de la información.

---

<sup>1</sup> El Área Metropolitana de Guadalajara se conforma por los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan.

**Figura 1**  
**Principales Ramas de la Industria Electrónica en Jalisco.**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco, 2020.

La administración en proceso del presidente Andrés Manuel López Obrador (2018-2024), que se posiciona como un gobierno de izquierda de corte socialdemócrata ha comenzado a realizar cambios en el marco jurídico laboral a través de una nueva Reforma Laboral aprobada en 2019, cuyos lineamientos pretenden garantizar la libertad sindical y consolidar un sistema de justicia laboral eficaz y transparente, tras décadas de prevalecer un modelo de justicia ineficiente y con rasgos de corrupción (STPS, 2020). Dicha reforma en el marco nacional se asocia con la entrada en vigor del nuevo acuerdo comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), en noviembre de 2020.

Este acuerdo trinacional sustituye al TLCAN y plantea para México una serie de compromisos en materia de DHL, que por primera vez son plasmados en un capítulo laboral (Capítulo 23). Aunque este capítulo contiene distintos aspectos alrededor de la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación y la promoción de las “condiciones aceptables” respecto a salarios, jornadas de trabajo y salud ocupacional. Sin embargo, su eje rector está en proporcionar garantías en temas sobre la libertad de asociación, la democracia sindical y la negociación colectiva (T-MEC, Cap. 23, 2019).

Más allá de las contradicciones que expresan los nuevos marcos jurídicos laborales en su promoción y aplicación, es una coyuntura importante en la industria electrónica. Las transformaciones en materia laboral plantean un escenario jurídico y político propicio para establecer un conjunto de cambios en materia sindical, de negociación colectiva y de subcontratación. Otro elemento de importancia refiere a que la industria electrónica asociada al sector automotriz, aeroespacial, aeronáutico y minero aparece como unos de los sectores productivos que, en el caso en que no se respeten los derechos colectivos, se establece una serie de sanciones de carácter arancelario, comercial y económico (T-MEC, Cap. 31, 2019).

En este sentido, este informe tiene el propósito de analizar y exponer los distintos aspectos que giran alrededor de la industria electrónica y su impacto en las condiciones de trabajo y empleo de las miles de personas trabajadoras en el AMG. Este análisis se desarrolla en un contexto en que convergen la pandemia del COVID-19, con transformaciones jurídicas y laborales a nivel nacional e internacional derivado de la Reforma Laboral (2019) y la entrada en vigor del T-MEC. Al igual que la implementación de una política económica por parte del Gobierno Federal más orientada a la participación del Estado y mayor regulación del mercado. Desde esta perspectiva se presentan cinco ejes fundamentales. El primer eje se centra en el análisis de las condiciones generales de trabajo y empleo de las personas trabajadoras de la industria electrónica en la Área Metropolitana de Guadalajara, Jalisco. El segundo eje es el análisis de los efectos del COVID-19 en un sector de personas trabajadoras denominado en situación vulnerable por sus condiciones físicas. El tercer eje presenta los alcances de la Reforma Laboral (2019) respecto a los mecanismos de acceso a la justicia laboral y la experiencia por la que atraviesan las personas trabajadoras de la electrónica, al momento de establecer una demanda o conciliación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje del estado de Jalisco. El cuarto eje se focaliza en los alcances y limitaciones de la Reforma Laboral (2019) y el Capítulo 23 del T-MEC alrededor de la libertad de asociación, la democracia sindical y la negociación colectiva desde un aspecto general como las particularidades de la industria electrónica. Finalmente, en el último apartado se pone en relieve las continuidades, rupturas y contradicciones alrededor de la implementación del nuevo régimen de subcontratación en un contexto general, así como en la industria electrónica.

Por su parte, la metodología y técnicas de recolección de datos se basó en la aplicación de entrevistas a profundidad a personas trabajadoras que laboraron o laboran en algunas de las distintas plantas de la industria electrónica en el AMG, abogados laborales y funcionarios públicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

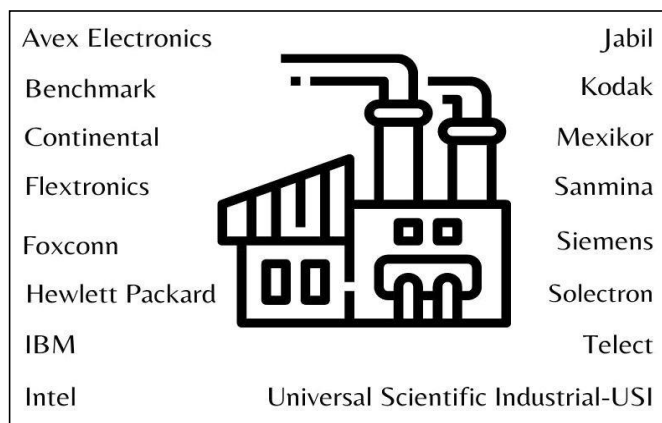
Al referirnos a la industria electrónica hablamos de aquellas empresas que maquilan para distintas marcas y que normalmente se rigen por desarrollar producciones temporales enmarcadas en proyectos (ver **Figura 2**).

Asimismo, el documento tiene como principal objetivo dar a conocer a la opinión pública, a las organizaciones sociales, a los consumidores, a los gobiernos, empresas y personas trabajadoras las violaciones a los DHL que prevalecen en la industria electrónica y que requieren ser abolidas tras décadas de existencia.



**Figura 2**

**Principales empresas de manufactura electrónica en Jalisco.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de mapeo físico y virtual en el AMG.

# 1. Condiciones de trabajo y empleo en la industria electrónica

A pesar de que la industria electrónica ha crecido de forma exponencial desde la década de los noventa y ha incorporado diversos centros de investigación y desarrollo tecnológico como parte de una estrategia basada en enriquecer la participación del estado de Jalisco en la cadena global, la agenda sobre DHL ha sido de menor importancia por los distintos gobiernos en turno y las empresas situadas en la entidad. Uno de los principales rasgos que exponen las diversas formas de precariedad en las condiciones laborales de las personas trabajadoras remite a la existencia de salarios bajos, los cuales difícilmente garantizan una vida digna al verse restringidos un conjunto de bienes materiales e inmateriales como los servicios públicos, vivienda, educación, esparcimiento, cultura y el derecho al ocio.

Aunque los entrevistados señalaron distintos ingresos salariales, un común denominador fue que las personas trabajadoras a nivel operativo en la industria electrónica mantienen salarios en un rango entre 150 y 250 pesos mexicanos diarios (entre 7.5 y 12.5 dólares respectivamente), y que en promedio cifran alrededor de 5,600 pesos mensuales (280 dólares). Este salario es insuficiente, y aunque la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (COMASAMI) para el 2021, ha dado a conocer su cálculo sobre los costos para acceder a la canasta básica (alimentaria) que se cifra en 1,769 pesos mensuales (88 dólares), en términos reales los productos como el arroz, huevo, carne, frijol y leche, muestran durante el transcurso del año aumentos en sus precios, lo que reduce el poder de compra del salario real y limita el acceso a una alimentación adecuada para las personas trabajadoras y sus familias.

El costo para acceder a la canasta básica comparado con el salario mínimo en la denominada Zona de Libre de la Frontera Norte es de 213.39 pesos diarios (10.5 dólares), lo que equivale a 6,390 pesos mensuales (320 dólares). Mientras que en el resto del país es de 141.70 pesos diarios (7 dólares) y equivale a 4,590 pesos mensuales (213 dólares).

Los salarios mínimos en México son insuficientes debido a que más allá de los costos de la canasta básica existen diversas necesidades y gastos que son asociados al transporte, vivienda, salud y educación. En este sentido, las trabajadoras(es) señalan que un porcentaje aproximado al 50% de los ingresos salariales mensuales se centra en el pago de la renta o el crédito a la vivienda. Asimismo, los costos del transporte público y los alimentos se han acrecentado de forma más acelerada, derivado de la eliminación del subsidio a la gasolina durante el Gobierno Federal de Enrique Peña Nieto en 2017 (2012-2018), al pasar de 10 a 18 pesos el litro de gasolina, provocando

un aumento del 80% en los costos y el cual no ha sido revertido por la actual administración federal. Aunque con el gobierno de López Obrador el salario mínimo creció en proporciones mayores a los años anteriores (ver **Tabla 1**), el encarecimiento de los productos y servicios básicos, además de los salarios precarios que prevalecen en la industria electrónica han constituido un elemento de precariedad de la vida. Los bajos ingresos salariales van asociados a una dinámica de ordenamiento territorial que experimenta la mayoría de las ciudades y capitales en México, la que manifiesta que sectores de la población con menores ingresos y recursos son expulsados a las periferias de la ciudad.

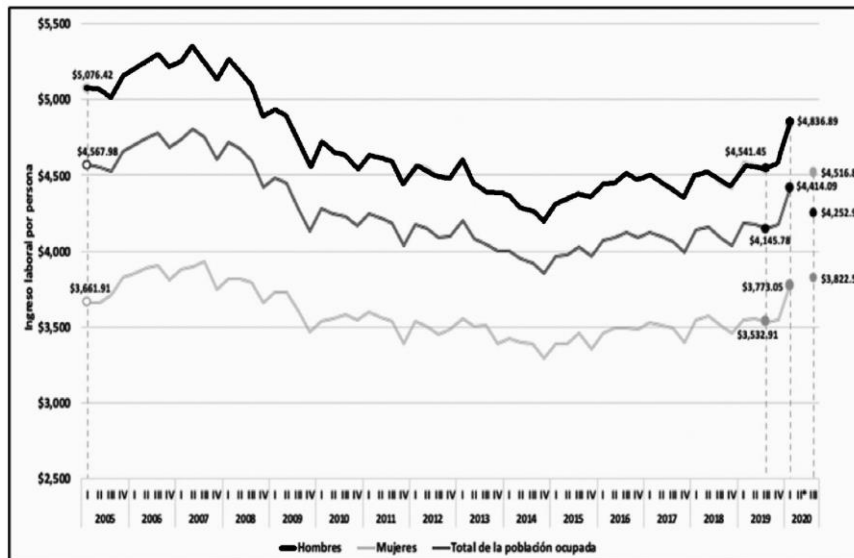
**Tabla 1**  
**Evaluación del salario mínimo diario en México.**

<b>Año</b>	<i>Área geográfica A</i>	<i>Área geográfica B</i>	<i>Área geográfica C</i>
<b>2011</b>	59.82	58.13	56.7
<b>2012</b>	62.33	60.57	59.08
<i>Área geográfica única</i>			
<b>2016</b>	73.04		
<b>2017</b>	80.04		
<b>2018</b>	88.36		
<i>Área geográfica A</i>		<i>Área geográfica B</i>	
<b>2013</b>	64.76		61.38
<b>2014</b>	67.29		63.77
<b>2015</b>	70.1		68.24
<i>Zona Fronteriza</i>		<i>Resto del país</i>	
<b>2019</b>	176.72		102.68
<b>2020</b>	185.56		123.22
<b>2021</b>	213.39		141.7

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2021 (pesos mexicanos).

Esta expulsión significa la carencia o el acceso inadecuado a los servicios públicos (agua potable, electricidad, recolección de basura, seguridad, etcétera). Además, que dichas periferias, por su ubicación geográfica, muestran que los traslados del trabajo a la casa y viceversa se realizan en tiempos más prolongados, lo que implica no solo un mayor costo en el traslado, sino que tiene afectaciones en la salud emocional y física de las personas trabajadoras en el mediano y largo plazo. Las razones que han justificado la existencia de salarios bajos se basan en señalar que la fuerza de trabajo en la industria electrónica es poco cualificada o semicualificada y su formación educativa en su mayoría se ubica hasta el nivel secundaria. A esta situación se suma que la mayoría del personal empleado en la industria electrónica se compone por mujeres, las cuales, por razones culturales e históricas enmarcadas en el patriarcado, perciben ingresos salariales inferiores y mayor dificultad para acceder a mejores puestos de trabajo en comparación con los hombres (ver **Gráfica 1**).

**Gráfica 1**  
**Desigualdad salarial por sexo en México.**



**Fuente:** CONEVAL con base en la ENOE y el INPC a precios de 2010.

Las personas trabajadoras han desarrollado estrategias que les permiten adquirir otros ingresos económicos dentro de los centros de trabajo a través de la venta de dulces, productos por catálogo y la realización de “tandas”<sup>2</sup>, lo que a su vez constituye un riesgo de perder el empleo en caso de ser sorprendidos por la empresa realizando estas actividades. Asimismo, un elemento que contribuye a mitigar los gastos del mes está en los servicios de transporte y alimentos que ofrecen algunas empresas. Sin embargo, el hecho de trabajar horas extras o laborar los días correspondiente de descanso y vacaciones, implica que las personas trabajadoras no obtengan el descanso necesario en términos físico y mental.

Las valoraciones y expectativas de las personas trabajadoras entrevistadas sobre su situación y posibles mejoras salariales en el corto, mediano y largo plazo, no son positivas. Esta perspectiva obedece, por un lado, a que los ascensos en los puestos operativos no representan un aumento significativo en términos salariales y, por otro, denuncian la existencia de “reglas no escritas” basadas en el hostigamiento sexual por parte de los supervisores a las trabajadoras. Esta situación ha constituido un tipo de mecanismo informal para el ascenso laboral en el que las mujeres suelen verse presionadas constantemente, sin que los departamentos de recursos humanos o los códigos de conducta de las empresas puedan disminuir o abolir esta problemática.

Es una realidad que algunas empresas de la electrónica tienen convenios con universidades y bachilleratos que proporcionan becas para terminar tu secundaria,

<sup>2</sup> Una tanda es el método de ahorro informal que existe en México. Su mecanismo consiste en que un grupo de personas adquiere un turno para recibir un monto económico específico que se va acumulando cada semana o mes a través de la contribución de todos los participantes.

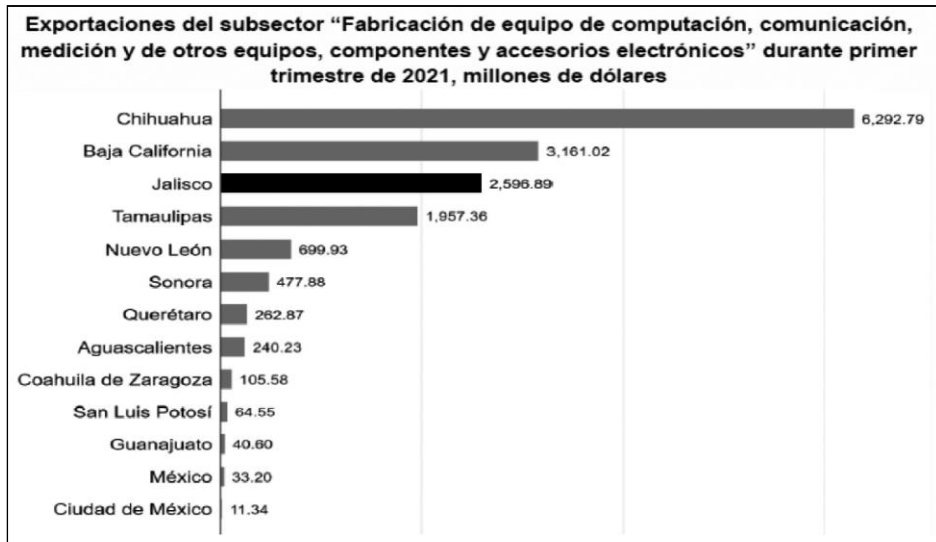
realizar tu preparatoria y hasta estudiar una carrera (...). También existen cursos internos que te certifican y que sirven para subir de categoría o puesto de trabajo (...). Pero, lo que me molesta es que la gente que estudia y cumple con su trabajo y que hace los cursos, no es la que sube de puesto, sino la chava (trabajadora) que aceptó la invitación del supervisor o andan de novios, ya sea por gusto o por sentirse amenazada (...). Llevo cinco años de supervisor y me doy cuenta que los compañeros hacen ese tipo de cosas (...). Yo creo que está mal porque desmotivan a los que le echan ganas de superarse y lo más grave es que también perjudican a las chavas que no aceptan las presiones de los supervisores o en caso que acepten después estén hablando mal de ellas (Flextronics Norte, Zapopan, agosto 2021).

Otro elemento es que las personas trabajadoras subcontratadas representan uno de los sectores más vulnerables en términos salariales respecto al personal de base (planta). Entre las principales diferencias se encuentra que las personas trabajadoras subcontratadas reciben salarios inferiores y tienen menos prestaciones en comparación al personal de base. Las diferencias salariales representan una violación a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su Artículo 86, que define: *A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual*. Esta situación ha establecido una estructura laboral jerarquizada y diferenciada, en la que la percepción de inferioridad, precarización, menor rango de libertad y vulnerabilidad en el empleo se sitúa en las personas trabajadoras subcontratadas.

La existencia de los salarios bajos a través del régimen de subcontratación se explica por una política salarial establecida durante los gobiernos neoliberales en México y la estrategia de la industria electrónica a nivel global basada en situar sus centros productivos en países periféricos, que ofertan una fuerza de trabajo a menor costo y posibilitan la reducción de costos de producción y comercialización. En el caso particular de las zonas fronterizas y el centro de México las ventajas “comparativas y competitivas” no solo significan una fuerza de trabajo a bajo costo, sino que representan regiones idóneas para la circulación de productos acabados, componentes, materias primas y proveedores cercanos a los Estados Unidos. Esto debido a que en el caso de experimentar alguna situación que obstaculice los flujos de mercancías e insumos provenientes de los mercados asiáticos, tienen en México un respaldo que permita la continuidad de la producción.

En el caso de la industria de la electrónica en Jalisco se observa como uno de los principales exportadores del país (ver **Gráfica 2**), sin embargo, esto no ha implicado una redistribución más justa de la riqueza que mejore las condiciones de trabajo y empleo. Aunque los salarios precarios significan un factor clave en el desarrollo económico y comercial de las empresas de la electrónica asentadas en los países periféricos, como el caso de México; la falta de expectativas de mejoras salariales y las presiones de los jefes directos en la línea de producción ha provocado una cultura

**Gráfica 2**  
**Jalisco a nivel nacional en Exportaciones.**



**Fuente:** Instituto de Información Estadística y Geografía del Gobierno de Jalisco.  
Ficha informativa primer trimestre 2021.

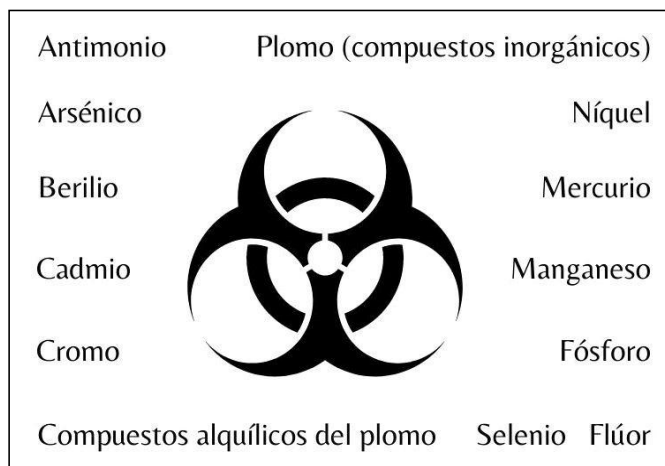
de “resistencia” por parte de las personas trabajadoras basada en el ausentismo, el “tortuguismo”<sup>3</sup>, el crear tiempos muertos y el desafiar las reglas escritas de la producción. Estas acciones, pudiesen ser un elemento de pérdidas económicas para las empresas que en algunos casos no han sido valoradas, no han podido evitar y tampoco han sido remediadas a través de una política salarial más justa.

Otra de las problemáticas que resaltan las personas trabajadoras es la exposición y el manejo de sustancias tóxicas (ver **Figura 3**). Aunque la industria electrónica ha tenido un avance en la implementación de protocolos de seguridad en el manejo de las sustancias tóxicas, sigue vigente un conjunto de prácticas nocivas que afectan la salud de las personas trabajadoras. En este sentido, las personas trabajadoras han señalado experiencias que narran una serie de contradicciones entre los manuales y la implementación de cursos de capacitación de seguridad en el trabajo, con las prácticas que se desarrollan en los espacios laborales. Las contradicciones entre el trabajo real y el prescrito respecto al manejo y cuidado de las sustancias tóxicas exhibe que mientras las empresas imparten cursos, ubican señalamientos, acondicionan los espacios de trabajo y proporcionan el equipo adecuado a las personas trabajadoras, en contra sentido existen proyectos en los que las mismas empresas no implementan las medidas de seguridad establecidas.

La exposición y mal manejo de las sustancias tóxicas responde a distintas razones según la empresa. Una de las más comunes es la ausencia de un sindicato que participe en las comisiones

<sup>3</sup> El “tortuguismo” se conoce como aquella práctica en que los trabajadores (as) disminuyen la intensidad y ritmo en el trabajo. Esta estrategia se traduce como “resistencia oculta” y normalmente es una respuesta ante la violación de los DHL.

**Figura 3**  
**Principales sustancias tóxicas utilizadas en la industria electrónica.**



**Fuente:** Elaboración propia con información de *International Pollutants Elimination Network (IPEN)*, 2021.

mixtas de seguridad e higiene. Esta situación responde a que los sindicatos en la industria electrónica son sindicatos de protección de las empresas que no solo se han caracterizado por su falta de participación y transparencia en temas contractuales, sino también en temas relacionados a los procesos de trabajo. Otro elemento refiere al limitado número de inspectores federales y estatales que supervisen y garanticen la aplicación de las normas nacionales de salud en el trabajo, los cuales a nivel estatal se estiman no más de treinta y en ámbito federal disminuyeron de 758 a 421 inspectores, un 44% menos entre el 2018 y 2019 (ILAB, 2020). A esto se suma que desde las últimas décadas se evidencia una falta de voluntad política de los gobiernos a nivel federal y estatal que permitan la realización de supervisiones que preserven la salud de las personas trabajadoras. El principal factor que ha impactado en la salud de las personas trabajadoras según sus mismos testimonios remite a que los supervisores, con tal de no frenar la producción e incumplir con los tiempos acordados con los clientes hacen caso omiso a las afectaciones en la salud de las personas trabajadoras. Esta situación coincide con otros testimonios recabados, los cuales señalan que más allá de tener o no conocimiento sobre los productos y las combinaciones que pueden ser nocivas para la salud, es el organismo que detecta un tipo de malestar o problema que se presenta durante el trabajo, pero que al momento de ser señalado al supervisor suele ser minimizado o ignorado por completo.

Cuando se te ocurre avisar que un producto te está generando dolores de cabeza te dicen que vayas a la enfermería (...). Lo que te suelen dar es un paracetamol, pero después descubres que no se te ha quitado el dolor de cabeza porque las sustancias que manejas son muy fuertes (...). Yo estuve trabajando en un área que se utilizaban solventes para la limpieza de mi espacio de trabajo, en donde usaba una pasta que se

le pone a la tarjeta, pero que al combinarlo con el solvente salían vapores que te provocaban ardores en la garganta y dolor de cabeza (...). Esto lo notifiqué al supervisor para que le comentara al área de manufactura, sin embargo, él no me hizo caso y tuve que ir nuevamente al departamento médico y escalar la queja, pero ¿sabes cuándo se solucionó? nunca, tuvimos que durar todo el proyecto bajo estas condiciones (...). Tiempo después, la Universidad de Guadalajara realizó un estudio con diez trabajadoras y dos personas resultaron con altos niveles de plomo en su organismo (Trabajadora operativa, Tlaquepaque, agosto, 2021).

En este sentido, otra trabajadora narra una experiencia similar sobre los efectos de las sustancias tóxicas en la salud de las personas trabajadoras que ha contemplado a lo largo del tiempo.

Hay un catálogo que nos dice los riesgos de cada producto químico, pero el asunto es que tú le comentas al supervisor, superintendente o gente de más arriba que están utilizando un producto nocivo para la salud, no te hacen caso de tus preocupaciones (...). Pienso que ellos dicen que primero es la producción antes que la salud de nosotros (...). Con los años te das cuenta que la gente que trabajó en algún proyecto por mucho tiempo comienza a tener problemas de salud (...). En la empresa te dicen que son problemas de cada persona por el tipo de vida que llevan, pero cuando observas que a una, dos y hasta tres personas que trabajaron en los mismos proyectos ya tiene problemas de sangre, respiratorios o en caso de las mujeres durante el embarazo. Y no creo que esto sea casualidad sino la irresponsabilidad de no seguir las reglas (Trabajadora, Zapopan, agosto 2021).

Un aspecto importante que resaltar sobre los efectos de las sustancias tóxicas es que en algunos casos es un proceso que no muestra afectaciones inmediatas sino a largo plazo. Esta situación es compleja debido a que, si no hay voluntad de la empresa por realizar los estudios médicos para identificar un riesgo o afectación en la salud, son limitadas las oportunidades para las personas trabajadoras de pagar un estudio por cuenta propia. De igual forma, otro aspecto relevante es que ciertas afectaciones relacionadas al uso de sustancias tóxicas en la industria electrónica no son reconocidas como enfermedades de trabajo por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), lo que hace más vulnerables a personas trabajadoras en caso de sufrir un daño irreversible o eventual en su salud. Es así que las problemáticas que enfrentan las personas trabajadoras en este sector son diversas y pasan desde la existencia de salarios bajos, precarización de la vida e inestabilidad laboral, hostigamiento sexual, afectaciones a la salud y riesgos de trabajo asociados al uso de sustancias tóxicas; sin omitir una marcada distinción o jerarquías por el tipo de contrato (base o subcontratado), razones de género y las afectaciones que trajo consigo la pandemia del COVID-19.



## **2. Los efectos de la pandemia del COVID-19 en los trabajadores (as) de la industria electrónica**

El efecto de la pandemia del COVID-19 profundizó las desigualdades preexistentes entre los diversos sectores de la sociedad mexicana, derivadas de una inequitativa redistribución de la riqueza. En el caso de la industria electrónica sus afectaciones más evidentes se han asociado a la ineficiente implementación de los protocolos de salubridad para evitar los contagios y múltiples violaciones a los DHL en temas salariales, despidos y desempleo. Luego de que el Consejo de Salubridad del Gobierno de México decretara el 30 de marzo de 2020 la emergencia sanitaria del COVID-19, diversos sectores productivos suspendieron actividades mientras que la mayoría de las plantas de manufactura de la industria electrónica a lo largo del país no lo hicieron. Esta situación manifestó un mayor interés por la acumulación de ganancia de las empresas y gobiernos que por la salud y bienestar de las personas trabajadoras; así se manifestó también con el cierre de las Juntas de Conciliación y Arbitraje una vez que la defensa de los DHL no se consideró prioritaria en el mismo contexto.

Las razones para no suspender actividades se basaron en considerar a la industria electrónica como una actividad esencial o prioritaria a los intereses y funcionamiento de la sociedad y especialmente en el caso de Jalisco, debido a que parte de sus actividades están orientadas a la elaboración de equipos médicos, pero no de forma predominante. La decisión de no suspender actividades fue respaldada tanto por el Gobierno Federal y por el estado de Jalisco, pero especialmente tuvo una fuerte presión por parte del Gobierno de los Estados Unidos, manifestada en una petición explícita hacia el gobierno mexicano para no cerrar o reabrir especialmente las plantas de manufactura en las zonas fronterizas del norte de México (Corona, 2020).

Entre unas de las tantas afectaciones que trajo la pandemia y la decisión de no suspender actividades ha sido la propagación de contagios no sólo en las personas trabajadoras de la electrónica, sino que han llevado la enfermedad a sus espacios familiares. Aunque algunas empresas han implementado medidas sanitarias como el uso de gel antibacterial, la toma de temperatura, desinfectar los espacios de trabajo y las unidades de transporte de personal, no se han implementado los protocolos adecuados en torno al distanciamiento social (1.5 metros) en espacios como el comedor o zona de *lockers*, al igual que ha resaltado la falta de aplicación de pruebas COVID como las Pruebas de Reacción en Cadena (o PCR por sus siglas en inglés).

Durante los primeros meses de la pandemia, las empresas acataron las indicaciones del Consejo de Salubridad sobre la necesidad de descansar al “personal vulnerable”, es decir, mujeres embarazadas o personas diagnosticadas con alguna enfermedad de riesgo como hipertensión, obesidad, diabetes, cáncer, asma, VIH, complicaciones renales y cardiovasculares, entre otras (IMSS, 2020). En este sentido, para el mes de abril del 2020, las empresas notificaron la suspensión de labores para el personal vulnerable. La aplicación de esta medida ha tenido una serie de controversias y violaciones a los DHL, dado que algunas empresas durante los primeros tres o cuatro meses (abril-junio 2020) proporcionaron a las personas trabajadoras salarios y prestaciones correspondiente al 100%, pero fue después de estos meses que comenzaron a disminuir de forma escalonada los porcentajes de pago entre el 75% y 50% y hasta llegar al despido. Lo que en lugar de cuidados a las personas trabajadoras más vulnerables se convirtió en segregación, discriminación y violaciones a los derechos humanos.

En tanto, desde el principio de la pandemia otras empresas aplicaron medidas más agresivas vulnerando un conjunto de derechos a través de “convenios” que disminuyeron los salarios. A lo que también se sumó la extensión de las jornadas de trabajo y la carga de trabajo.

Desde que el gobierno de Alfaro (Gobernador de Jalisco) decretó los cinco días de suspensión hubo mucha incertidumbre en la planta sobre los que iba a pasar con nosotros (...). Afortunadamente en un principio la empresa se hizo responsable de nuestro sueldo que se pagó completo (...). El asunto fue después de tres o cuatro meses que la empresa te llamaba a la casa para decirte que tenías dos opciones: regresar a trabajar o que sólo te pagaran el 75%. Lo que hice fue aceptar que me pagaran este porcentaje, pero ya en el siguiente mes, ya me había bajado al 50% del salario (...). Yo le reclamé a la empresa sobre la situación, pero me dijeron que si realmente apreciaba el trabajo ya era tiempo de regresar y que era necesario que firmara un convenio que aceptaba bajar el salario, esta actitud la sentí como una amenaza y pues por cuestiones económicas fue que regresé a trabajar (Trabajador operativo, Zapopan, Julio, 2021).

Otro testimonio narra que desde el inicio de la pandemia las violaciones a los DHL se hicieron presentes.

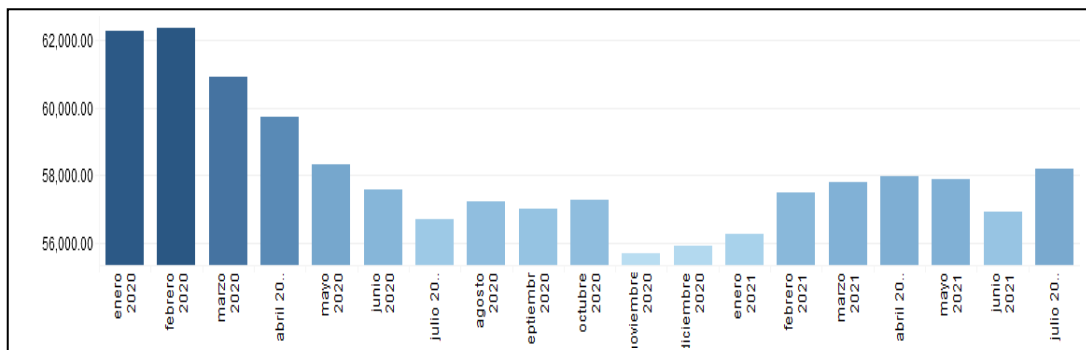
La suspensión de actividades para la gente vulnerable no fue inmediata, la empresa tardó más de un mes para empezar a “soltar” (descansar) a la gente (...). Al principio fueron puros diabéticos e hipertensos los que soltaron. Ya después fueron otras personas con problemas de salud menos graves (...). La cosa de los descansos fue injusta desde el comienzo, por ejemplo, la empresa dijo que para apoyar a la

gente que tuvo que descansar era necesario que los técnicos, ingenieros y jefes aportaran un día de salario (...). Los que no estaban contratados de forma directa por la empresa (subcontratados) les pagaron sólo tres días de la semana, por eso hubo muchos que ya ni regresaron a trabajar porque no iban a sobrevivir con un salario tan bajo. A los diabéticos, asmáticos y gente con obesidad fue desde mayo que prácticamente los dejaron únicamente con la prestación del IMSS, pero sin sueldo, mientras que a algunos les llegaba un sueldo, a algunos de 50 pesos a la semana (...). Una de las cosas más comunes al principio de la pandemia fue que los que dejaron de trabajar se les contó este tiempo de ausencia como vacaciones (...). Los que regresaban a trabajar incluso les hicieron firmar un documento, en donde se declaraban que ellos regresaban bajo su propio riesgo y que liberaban a la empresa de cualquier responsabilidad en caso de contagio por coronavirus (Trabajador, Tlaquepaque, agosto, 2021).

Por su parte, otro de los efectos más evidentes en la industria electrónica durante la pandemia está en el número de despidos realizados entre el 2020 y 2021. La cifra de despidos que documenta el IIEG (2021) exhibe que, desde septiembre de 2019 a junio de 2020, se tuvo una caída en el empleo de 68,855 a 56,692 personas trabajadoras en este sector, lo que representa que por lo menos 18% de personas trabajadoras se quedaron sin empleo. En tanto, para noviembre se presentó la disminución del empleo más drástica llegando a 55,672 empleos y para el mes de julio las cifras muestran a 58,203 empleos registrados ante el IMSS (ver **Gráfica 3**). Aunque este sector ya venía desde septiembre mostrando un declive en el número de empleos con la pandemia se agudizó llegando a más de 10 mil empleos entre finales del 2019 con los últimos meses de 2020.

**Gráfica 3**

**Trabajadoras(es) de la industria electrónica registrados en el IMSS en Jalisco.**



**Fuente:** Gráfica elaborada en el portal del Instituto de Información Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco (IIEG), 2021.

Entre los principales testimonios de las personas trabajadoras que laboran en distintas empresas de la electrónica se señala que el sector laboral más afectado ha sido el de los empleados por régimen de subcontratación. La facilidad para despedir a las personas trabajadoras subcontratadas se asocia a que este sector ha interiorizado una mala creencia de verse incapacitado legalmente para demandar a la empresa en caso de sufrir un despido injustificado. Esta situación obedece a una práctica que se ha establecido en la industria electrónica basada en hacer firmar a las personas trabajadoras subcontratadas una serie de contratos mensuales, trimestrales o semestrales, los cuales son interpretados como una forma que nulifica derechos, la antigüedad en el trabajo y los compromisos de las empresas subcontratistas.

Para continuar el análisis sobre el “personal vulnerable” que se vio violentado sobre su permanencia en el empleo en el contexto de la pandemia debido a que aquellas personas trabajadoras que fueron inhabilitadas por razones de salud, fueron presionadas a firmar su renuncia para luego ser recontratadas y con ello perder su antigüedad. Un trabajador vulnerable narra que al principio las presiones fueron para firmar un convenio de reducción salarial o el pago exclusivo para dar continuidad a los servicios de salud (IMSS) y el pago de crédito a la vivienda (INFONAVIT) sin percibir los ingresos salariales correspondientes.

Asimismo, apunta que con el paso de los meses, iniciada la pandemia, se presionó para que aceptaran una “liquidación negociada” que no llegaba al 35% de lo que le correspondía, lo cual no aceptó, pero menciona que otras compañeras si lo hicieron por las presiones de la agencia, la empresa y las mismas necesidades económicas que se agudizaron durante la primera etapa de la pandemia.

En tanto, las personas trabajadoras de mayor antigüedad laboral, en las agencias de subcontratación como de forma directa en las empresas, han sido uno de los grupos de trabajadores más perjudicados en términos de la pérdida de empleo. La coyuntura de la pandemia derivó en una oportunidad para despedir a miles de personas trabajadoras cuya continuidad en el empleo representaba en el mediano y largo plazo un gasto para las empresas y las agencias de subcontratación en torno a los montos de indemnización que pudiera representar un caso de un despido injustificado o salida por voluntad propia.

Por su parte, además de las complicaciones económicas derivadas de los despidos, la reducción salarial y la extensión de las jornadas de trabajo se han presentado otras problemáticas más allá de la esfera de trabajo. Las mujeres en la industria electrónica experimentaron otras presiones asociadas al cuidado del hogar, hijos e hijas, y se vieron afectadas tras el decreto de suspensión de actividades escolares y el aumento de la carga de trabajo de cuidados. En este sentido, algunas de las mujeres se enfrentaron a la necesidad de abandonar sus empleos debido a que mantenían una fuerte responsabilidad-dependencia de los espacios escolares y cuidado. Mientras tanto, otras trabajadoras desarrollaron estrategias que les permitan mantener el empleo

y preservar el cuidado de su familia, como utilizar los días correspondientes a las vacaciones o trabajar los días de descanso para momentos de emergencia familiar.

Las problemáticas que experimentan las mujeres respecto al cuidado del hogar si bien tiene un componente cultural que ha situado a las mujeres con esta responsabilidad, también converge con los salarios precarios que imposibilita contratar personal especializado para el cuidado de niñas, niños, adolescentes y adultos mayores. Asimismo, las empresas no suelen habilitar espacios para las hijas e hijos, de las personas trabajadoras imposibilitadas para pagar una guardería. Finalmente, esta situación al igual que los miles de despidos y violaciones a los DHL realizados durante el primer año de la pandemia se explican en cierto sentido ante la ausencia de una representación sindical, que a través de su interlocución pudiera haber establecido una agenda de negociación que diera soluciones sin que esto implicara el despido de personas trabajadoras.

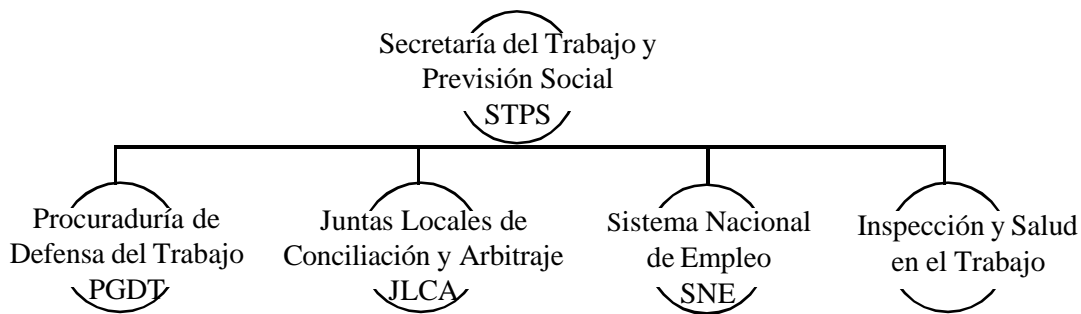
### 3. Accesibilidad e impartición a la justicia laboral

La accesibilidad e impartición a la justicia laboral en México ha significado otras de las problemáticas que experimentan las personas trabajadoras de la industria electrónica al momento de interponer un proceso de conciliación o demanda ante alguna violación a sus DHL. La falta de justicia laboral en el sistema mexicano ha implicado un mecanismo de control por parte de las empresas o agencias de subcontratación, debido a que las personas trabajadoras son conscientes o amedrentadas alrededor de las complicaciones económicas, físicas y emocionales que representa llevar un proceso legal frente alguna empresa o agencia de subcontratación.

La estructura del sistema de justicia laboral en el estado de Jalisco y su eje rector centrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se conforma de la Procuraduría General de Defensa del Trabajo (PGDET), las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA), el Sistema Nacional de Empleo (SNE) e Inspección y Salud en el Trabajo (ver **Tabla 2**).

El sistema de justicia laboral tanto a nivel federal como estatal se ha basado en un modelo tripartito que cuenta con la participación del sector empresarial, sindical y gubernamental. Sin embargo, la supuesta representación de las personas trabajadoras a través de las confederaciones, centrales y sindicatos del llamado bloque oficialista y cuyos principales representantes son la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) se han caracterizado

**Tabla 2**  
**Estructura del Sistema de Justicia Laboral en el estado de Jalisco.**



**Fuente:** Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Jalisco, 2021.

por asumir una postura pro-patronal, de subordinación al Estado mexicano y alejada de los intereses y preocupaciones de las personas trabajadoras.

Aunque la falta de eficacia y transparencia del sistema de justicia laboral en México y las diversas entidades del país ha garantizado ser un elemento clave para preservar la “Paz Laboral” y especialmente evitar el surgimiento de organizaciones sindicales democráticas; también muestra una serie de problemáticas asociadas al aumento de conflictos o demandas (principalmente individuales), al igual que al establecer periodos más prolongados en los juicios, los que en ocasiones pueden tardar más de tres a cuatro años en resolverse.

Esta situación si bien es perjudicial para las empresas debido a los costos que implica alargar los juicios e indemnizar a las personas trabajadoras, es partir de la Reforma Laboral previa aprobada en 2012, en la cual se definió como tope de indemnización de salarios caídos en 365 días, lo que ha permitido a las empresas tener un mayor margen para alargar los procesos sin tener que pagar en algunos casos los años transcurridos de los juicios. Para las personas trabajadoras, esta situación ha sido perjudicial, debido a que alargar los juicios y no recibir en tiempo y forma el pago de la indemnización correspondiente tiene implicaciones negativas en la económica familiar, que ha orillado a las personas trabajadoras a aceptar la “conciliación” con la empresa en condiciones más desventajosas.

Las diversas problemáticas que se presentan en cada eslabón de la estructura del sistema de justicia laboral en México fue un punto de discusión durante las negociaciones entre México, Estados Unidos y Canadá para la firma del T-MEC.

Parte de los acuerdos derivó en la aprobación de la Reforma Laboral del 2019, que modificó los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de México en materia laboral, la cual tiene como uno de sus principales ejes establecer un “Nuevo Sistema de Justicia Laboral” en manos del Poder Judicial que sustituyan a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que están distribuidas a lo largo de la República Mexicana (ver **Figura 4**).

El objetivo de esta nueva reforma se centra en crear Tribunales Laborales a cargo del Poder Judicial y buscan implementar periodos más cortos, rápidos y expeditos para la ejecución de los juicios a través de no más de dos audiencias bajo el sistema de oralidad.

Otro aspecto central es instituir periodos de conciliación obligatoria con un máximo de 45 días, por medio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), lo que a su vez permita evitar la prolongación de los juicios y la acumulación de demandas. Por su parte, en el caso de no llegar a una conciliación entre las partes se definen otros 45 días para la resolución del juicio (Ver **Figura 5**).

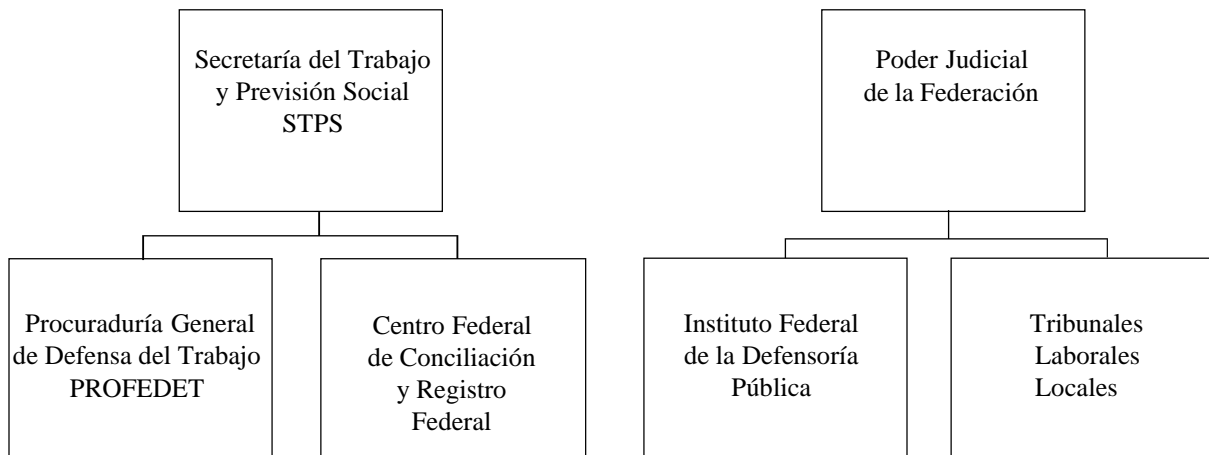
Otros de los objetivos de la reforma y la supuesta independencia del Poder Judicial implican desarticular a los grupos de poder que se han afianzado en las juntas locales de conciliación y arbitraje asociados a sectores empresariales, políticos y sindicales. La existencia de grupos de

**Figura 4**  
**Transición de Sistemas de Justicia Laboral en México.**

El modelo laboral previo se sostuvo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje que nacen con la Constitución Mexicana de 1917.



En el nuevo sistema de justicia laboral las juntas desaparecen y nacen los Tribunales Laborales (Ref. 2019).



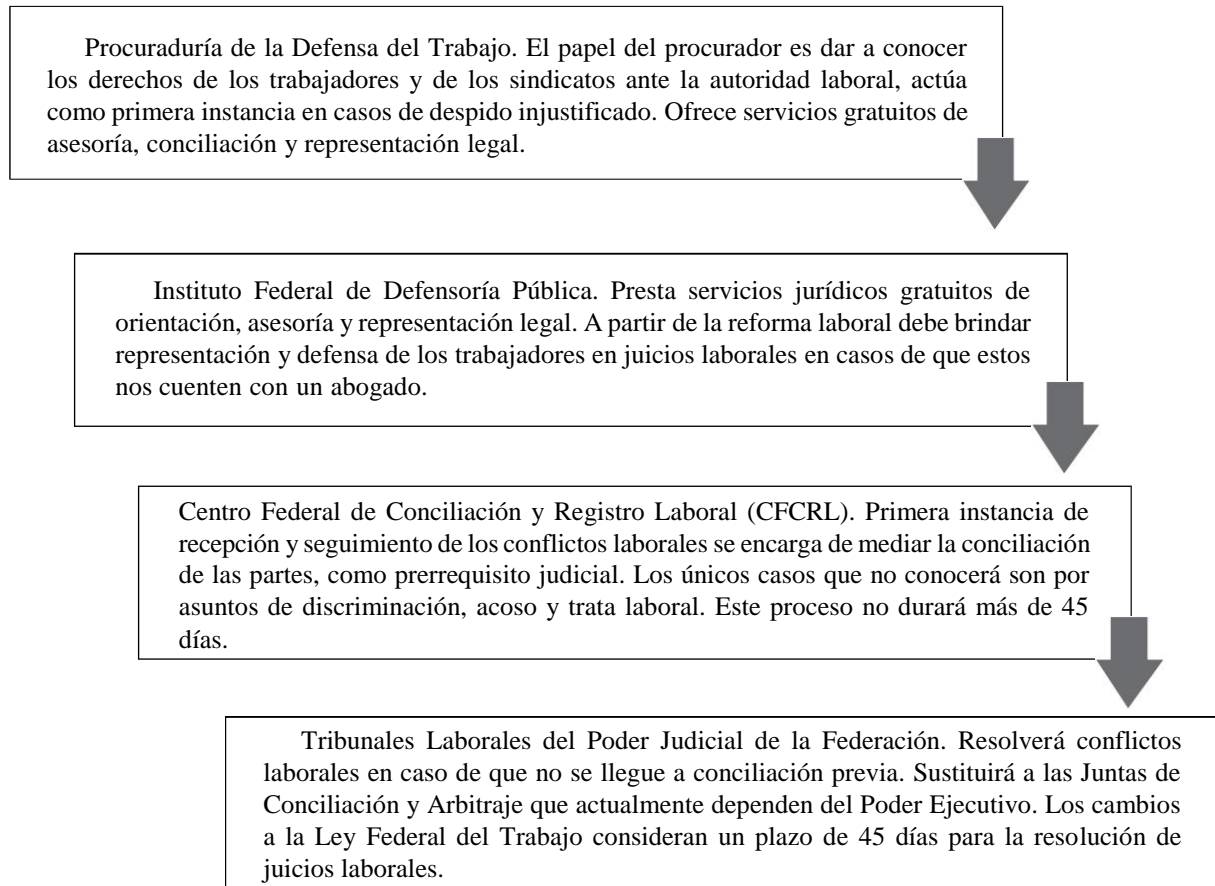
**Fuente:** Elaboración propia con información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

poder en el estado de Jalisco se ha evidenciado en conflictos laborales en el sector automotriz y magisterial, en donde las autoridades laborales han evidenciado una postura a favor de las empresas automotrices y en el caso del magisterio en las autoridades gubernamentales. Lo que también ha derivado en encarcelamientos, despidos y amenazas de todo tipo a los dirigentes sindicales.

Por su parte, la implementación de este nuevo modelo de justicia se estima en tres etapas en un periodo definido del 1 mayo de 2019 al 1 mayo de 2022 (ver **Tabla 3**). En tanto, los efectos inmediatos de estos nuevos tribunales aún no son claros, dado que por la pandemia de COVID-



**Figura 5**  
**Procesos del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.**



**Fuente:** Elaboración propia con información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021.

19 se ha retrasado en su instalación y funcionamiento en el país. Otras de las complicaciones para la implementación de esta reforma están en la resistencia de los gobernadores de oposición al Gobierno Federal, como el caso del gobernador de Jalisco, Enrique Alfaro (2018-2024), quien ha señalado su postura adversa a la implementación del nuevo modelo de justicia laboral sin desarrollar una contrapropuesta para mejorar el sistema de justicia laboral en la entidad. Sin embargo, un punto a resaltar por parte de la STPS (2021) alrededor de este nuevo modelo es que, de las 20 mil 983 solicitudes de conciliación individual admitidas por los Centros Estatales de Conciliación, el 70% de los conflictos laborales, que se presentan ante estas autoridades, se resuelven por la vía de la conciliación y sin la presencia de abogados de por medio.

En este contexto, las personas trabajadoras de la industria electrónica han experimentado un conjunto de problemáticas que prevalecen en el modelo de justicia laboral en sus distintos niveles. Las procuradurías, los sistemas de inspección en el trabajo y las juntas de conciliación y

**Tabla 3**  
**Fases de la implementación del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.**

Fases de la Reforma Laboral	Estados de la República Mexicana
Primera Fase 2020	Durango, Zacatecas, San Luis Potosí, Hidalgo, Estado de México, Tabasco, Chiapas, Campeche.
Segunda Fase 2021	Quinta Roo, Veracruz, Oaxaca, Guerrero, Puebla, Morelos, Tlaxcala, Querétaro, Guanajuato, Colima, Aguascalientes, Baja California (norte), Baja California Sur.
Tercera fase 2022	Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León Tamaulipas, Sinaloa, Nayarit, <b>Jalisco</b> , Michoacán, Yucatán.

**Fuente:** Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021.

arbitraje han establecido un conjunto de arreglos formales e informales, en los cuales convergen procuradores, abogados, empresarios y sindicatos oficialistas, prevaleciendo mecanismos deficientes y poco transparentes en la impartición de justicia y en detrimento de las personas trabajadoras.

El primer problema que experimentan las personas trabajadoras de la industria electrónica al momento de decidir llevar a cabo un proceso legal ante las autoridades laborales comienza con una política de estigmatización y criminalización por parte de las empresas y los distintos niveles de gobierno. Esto obedece a que desde el momento en que las personas trabajadoras son separadas de su empleo se maneja un discurso por parte de los supervisores, empresas y agencias de subcontratación basado en señalar las posibles consecuencias de interponer un proceso de conciliación o demanda.

Entre las principales amenazas resalta quedar registrado como un “trabajador problemático”, lo que significa pertenecer a una “lista negra” cuyo efecto implica no ser contratado por otras empresas del sector u otra rama. Aunque la existencia de una “lista negra” es mecanismo ilegal, según las leyes mexicanas, existe un acervo o registro laboral por parte de empresas especializadas que proporcionan y comercializan este tipo de información a las empresas y la cual puede ser revisada en el “Buró Laboral” (Soto, 2017).

Otras de las problemáticas se centran en la cultura laboral o prácticas de las y los procuradores del trabajo, los cuales están encargados de asesorar y defender (abogados de oficio) a las personas trabajadoras sobre sus derechos laborales. Entre las prácticas se recurre a una “regla no escrita” basada en que cuando una persona trabajadora solicita asesoría, establece un proceso de conciliación o demanda, los procuradores suelen “recomendar” en el caso de un despido injustificado, negociar con la empresa 45 días de salario como indemnización, es decir tomar el 50% de lo que les corresponde por ley (90 días) más otros aspectos en términos proporcionales como el aguinaldo, antigüedad, vacaciones y otras prestaciones en caso de existir (ver **Tabla 4**).

**Tabla 4**  
**Derechos laborales según el tipo de despido.**

Despido Injustificado	Despidos Justificado
90 días de salario diario integrado 12 días de salario por cada año laborado si el contrato es mayor a un año (prima de antigüedad) Aguinaldo Vacaciones Prima Vacacional *Fondo de ahorro (si se cuenta con este en la empresa). 20 días por años trabajado (indemnización por no reinstalación), o la mitad del tiempo trabajado si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año.	12 días de salario por cada año laborado (prima de antigüedad si tienes más de 15 años laborando) Aguinaldo Vacaciones Prima Vacacional *Fondo de ahorro (si se cuenta con este en la empresa).

**Fuente:** Ley Federal del Trabajo, 2021.

Asumir como ley esta práctica es nocivo en muchos sentidos. Por un lado, porque vulnera las garantías de los DHL, los cuales no deben ser negociados, restringidos o acotados. Por otro lado, porque esta “regla no escrita” ha sido acompañada del pago de honorarios a los abogados particulares, que normalmente se sitúa entre el 35% y 40% del monto económico total de la indemnización, lo que ha significado para las personas trabajadoras que reciban montos inferiores alrededor del 30% y 25% de lo que les corresponde por ley, vulnerando más sus derechos y su economía. Otro aspecto que violenta la accesibilidad a una auténtica justicia laboral remite a que los abogados de oficio o asesores (procuradores) que no suelen asumir una postura neutral, sino estar más orientados en desahogar los juicios a través de la conciliación sin procurar y garantizar la libre decisión de las personas trabajadoras a partir de un panorama más amplio y sus distintas vías legales.

Aunque esta postura busca evitar que las personas trabajadoras atreviesen por periodos muy prolongados que caracterizan a los juicios y en cierto sentido no necesariamente se obliga a tomar una decisión, es una realidad que la asesoría de los procuradores tiene un peso importante, debido a los desconocimientos de las personas trabajadoras sobre sus derechos. A esto se suman otros tipos de presiones explícitas o veladas que se ejercen por parte de los funcionarios públicos y los abogados de las empresas.

Cuando uno llega a la procuraduría o la junta de conciliación en muchas ocasiones te dan una mala asesoría, te dicen que la razón la tiene el patrón, otras veces te dicen que tú tienes la razón, pero que es muy complicado que puedas ganar el juicio (...). Te dan la opción de que tu entregues el citatorio a la empresa y si el patrón no se presenta será multado, pero hasta el momento yo nunca he sabido de un patrón que haya sido multado por no hacerlo. En la práctica, sobre todo con la industria electrónica, no se presentan. Las agencias sí se presentan en mi experiencia, pero las empresas electrónicas no (...). Cuando se juntan las partes (trabajador y empleador), para hacer un proceso más rápido te aconsejan, que pidas entre 60 y 45 días de indemnización, más tus partes proporcionales. Esto es una práctica muy habitual, en que hasta cierto punto te presionan para que tú aceptes cierta cantidad (...). Pero, la realidad es que los patrones ni a los 45 días quieren llegar. Los patrones te ofrecen cantidades, pero sin justificación, es decir, si a ti por 45 días más partes proporcionales te corresponden 10 mil pesos, el patrón llega y te ofrece 7 mil pesos menos impuestos, eso es lo que a mí me ha tocado de primera mano. Entonces hay muchos trabajadores, que, si en la semana ganan mil pesos, al ver 7 mil pesos juntos, ya les parece una cantidad razonable y se van con eso.

También se da que sí el trabajador después de 3 citatorios decide no aceptar la oferta del patrón, ya se pasan con un abogado de oficio, el cual, eso sí, ya son más hostiles con los trabajadores, prácticamente les piden pruebas de todo lo que dijeron, cuando la ley no lo marca así. Les piden que señalen testigos, les piden que presenten copias de las identificaciones de los testigos y de un día para otro, es un procedimiento tortuoso por parte de los abogados de oficio; esto tiene una explicación cruda, pero lógica, un abogado de oficio tiene un sueldo fijo y gana lo mismo si lleva 100 asuntos que si lleva 2, entonces yo percibo que por ese lado es por lo que presionan para que los trabajadores no lleven un asunto con ellos, básicamente a que se busquen otro abogado o que desistan (Abogado Laboral, Guadalajara, Julio, 2021).

Otro elemento que expone las carencias del sistema de justicia laboral a nivel federal y estatal es la falta de procuradores (asesores, conciliadores y litigantes). Ya sea por falta o mal manejo de los recursos económicos, las consecuencias de tener un limitado número de procuradores se manifiestan en un mal servicio. Desde esta perspectiva una trabajadora de la Procuraduría General en Defensa del Trabajo en el Estado de Jalisco narra que la saturación de trabajo y la suma de expedientes se han acrecentado en los últimos años y especialmente se agudizó con la pandemia del COVID-19 en 2020. Según su testimonio en todo el estado de Jalisco existen 30 procuradores que se distribuyen en los distintos municipios, realizando funciones de asesores,

conciliadores y litigantes, lo que sin duda expone una incapacidad para atender a una población de personas trabajadoras registradas ante el IMSS en Jalisco, de 1,826.575 de personas trabajadoras de diversos sectores productivos (IEEG, 2021).

La carencia de personal es similar en las juntas de conciliación y arbitraje que en inspección laboral que por lo mismo no pueden realizar y eficientar los procesos jurídicos, las notificaciones y las inspecciones en los centros de trabajo para supervisar los temas sindicales y de salud en el trabajo. Es así que las juntas laborales han normalizado el retraso de los juicios individuales y colectivos. Esta situación ha sido utilizada por las empresas de la electrónica y las agencias de subcontratación para desalentar a las personas trabajadoras y así “negociar” indemnizaciones menores a lo que les corresponde por ley.

Por otra parte, es conocida la existencia de “reglas informales o no escritas” basadas en dar preferencia a un grupo de abogados que mantienen una red de contactos con los funcionarios de la STPS, lo que expone un grado de corrupción que no respeta la prelación de los juicios o la transparencia en los mismos. Asimismo, la falta de eficiencia, eficacia y transparencia responde en cierto grado a la ausencia de una cultura laboral en las distintas áreas de la STPS tanto a nivel federal como local que procure la promoción y el respeto de los DHL, pero especialmente por la falta de personal, recursos y coordinación. La limitada accesibilidad a la justicia laboral también ha tenido implicaciones en la casi inexistente creación de sindicatos independientes para dar cabida a las estructuras del sindicalismo blanco o corporativo en la industria electrónica.

## 4. Libertad sindical en el contexto de la Reforma Laboral (2019) y el T-MEC

A lo largo del 2018, los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá mantuvieron una serie de reuniones para reformular los contenidos del Tratado de Libre Comercio de América del Norte firmado en 1994. Dentro de estas negociaciones los sindicatos estadounidenses y canadienses constituyeron ser actores clave en la agenda sobre los derechos laborales y particularmente en temas sobre libertad sindical, negociación colectiva y salarios. Entre sus principales puntos se señaló la política desleal del Estado mexicano y las empresas basada en preservar salarios bajos y mínimas prestaciones. Desde esta lógica, se apuntó que las consecuencias de esta política laboral en México han representado la existencia de salarios precarios y la ausencia de representaciones sindicales democráticas. Del mismo modo, ha contribuido a la migración de sus empresas nacionales a territorios con mano de obra barata, como el caso de México, lo cual ha repercutido en la pérdida de empleos para las personas trabajadoras de diversos sectores productivos de Estados Unidos y Canadá.

Para el 30 de noviembre del mismo año, en la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, los tres gobiernos firmaron el T-MEC (CUSMA-USMCA), lo que significó por primera vez incorporar un capítulo laboral en un acuerdo comercial entre los tres países bajo los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El compromiso adquirido por el gobierno mexicano en el marco del T-MEC derivó en la aprobación de la Reforma Laboral que entró en vigor el 1 mayo del 2019, modificando los artículos 107 y 123 de la Ley Federal del Trabajo. Entre las principales disposiciones de la reforma (ver **Tabla 5**), como ya se mencionó, un aspecto se centra en eliminar las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje para convertirlos en Tribunales Federales del Poder Judicial. En tanto, otros de los principales ejes se centran en establecer mecanismos legales que promuevan y garanticen la libertad de asociación, la democracia sindical y la negociación colectiva (DOF, Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo., 2019).

El eje sobre la democracia sindical tiene el propósito de abolir las prácticas antidemocráticas que han existido en los centros de trabajo a través de sindicatos blancos, corporativos y “líderes” sin legitimidad ante las bases trabajadoras que ha permitido la existencia de los contratos de protección patronal, salarios bajos y la ausencia de una vida sindical democrática en los distintos sectores productivos, pero especialmente en la manufactura. En este sentido, las personas trabajadoras pertenecientes a un sindicato tienen el derecho a ejercer el voto libre, directo y

**Tabla 5**  
**Ejes de la Reforma Laboral (2019).**

<p>Se crean tribunales laborales especializados dependientes del Poder Judicial. Ahora, los juicios serán orales y en presencia de un juez. Antes de demandar, será necesario buscar una solución a los conflictos laborales por medio de la conciliación prejudicial.</p> <p>Las partes acuden al Centro Laboral o a los Centros de Conciliación locales para agotar la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, con una duración máxima de 45 días.</p> <p>De no conciliar, las partes podrán iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales ya sean locales o federales, con un nuevo procedimiento regido por principios de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad.</p>	<p>Los trabajadores afiliados a una organización sindical podrán emitir el voto personal, libre, directo y secreto para la elección de su directiva, para conocer y aprobar sus contratos colectivos de trabajo.</p> <p>Se deberá garantizar la representación proporcional por razón de género. Se deberá demostrar respaldo de los trabajadores para obtener la “Constancia de Representatividad”.</p> <p>Los sindicatos deberán legitimar sus contratos colectivos de trabajo antes del 1º de mayo de 2023 a través de una consulta donde los trabajadores decidan mediante el voto personal, libre, secreto y directo, si aprueban o no el contenido de su contrato colectivo.</p>	<p>Se crea un nuevo órgano que, además de llevar los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional, vigilará que se respeten los derechos sindicales y los intereses colectivos de los trabajadores, a través de procesos libres y democráticos.</p> <p>Estará a cargo de la función conciliatoria de jurisdicción federal en caso de controversias en los procesos de elección de representantes, así como del registro nacional de sindicatos, contratos colectivos, contratos-ley y reglamentos interiores de trabajo. Verificará los procesos de democracia sindical y emitirá la “Constancia de Representatividad” para la celebración de un contrato colectivo inicial.</p>
---	--	---

**Fuente:** Reforma Laboral, STPS, Gobierno de México, 2020.

secreto para la elección de su representación sindical o el surgimiento de una nueva organización. Este mecanismo busca romper con una cultura de “elección de representantes sindicales” que se ha cimentado a través de prácticas de simulación, en las que no se consulta a las personas trabajadoras o cuando suelen hacerlo es por medio de una asamblea con voto a mano alzada quitando su sentido libre y secreto y que ha propiciado en represalias por parte de los líderes sindicales o las empresas hacia personas trabajadoras.

Por su parte, el tercer eje se basa en la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuya función se centra en supervisar y documentar los procesos electorales en los centros de trabajo junto a los inspectores federales de la STPS. Además, este órgano tiene la

facultad de llevar los registros de los sindicatos y la legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) a través de una acreditación mínima del 30% de las personas trabajadoras empleadas en los centros de trabajo, procurando garantizar la transparencia y libertad en los procesos de elección de representantes. En tanto, el registro de los sindicatos y la legitimación de los CCT se estima de forma gradual dado que el Gobierno Federal ha establecido un periodo de tiempo de tres años para su implementación total (1 mayo del 2019 al 1 de mayo del 2023).

Esta Reforma Laboral se asocia a los compromisos del Estado mexicano en el marco de acuerdos y compromisos alrededor del T-MEC. Entre los principales compromisos de México del T-MEC y su capítulo 23 (Anexo 23-A) está el garantizar la libertad de asociación, negociación colectiva y democracia sindical. Para este propósito, se establecen sanciones arancelarias, comerciales y económicas a las empresas que violen la libertad sindical en México (ver **Tabla 6**). Un punto importante es que México no puede interponer una denuncia a Estados Unidos y Canadá en materia sindical. De igual forma, no todas las ramas productivas entran en esta regulación más que los sectores denominados prioritarios como el automotriz, autopartes, aeroespacial, acero, aluminio, cosméticos, productos horneados industriales, vidrio, cerámica, plástico, forjas, cemento y minería. Excluyendo de esta normativa al sector agrícola, la industria textil e indumentaria que históricamente han carecido de protección sindical e incorporando a la industria electrónica asociada al sector de autopartes y aeroespacial.

En esta lógica, los únicos sectores productivos que pueden ser sancionados comercial y arancelariamente se basan en dos aspectos. El primero, es que pertenezcan a los sectores prioritarios definidos por el T-MEC y el segundo, se centra en la existencia de algún tipo de violación en torno a la libertad sindical y la negociación colectiva. Para este propósito, además de los marcos legales alrededor de la Reforma Laboral (2019), el capítulo 23 (anexo 23-A) y 31 (Anexo 31-A y B) del T-MEC se han establecido dos tipos de mecanismos de resolución de conflictos y penalizaciones. Uno de estos refiere al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) cuyo eje se centra en establecer canales de comunicación entre los actores involucrados, resolver los conflictos sindicales y definir sanciones directas al infractor (empresa, proveedor o filial) de alguna violación en caso de no ejercer una remediación de derechos.

En tanto, el otro Mecanismo de Solución de Controversias (MSC) se adscribe a la regulación de otras problemáticas como la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición de las peores formas de trabajo infantil, la discriminación en materia de ocupación y empleo y aspectos que garanticen las “condiciones aceptables” respecto a la conformación de salarios mínimos, jornadas, seguridad y salud en el trabajo (ver **Tabla 7**).

El MLRR se activa cuando sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, movimientos sociales y/o empresas de Estados Unidos y Canadá consideren de “buena fe” que las personas trabajadoras han sido violentados en algún derecho sindical dentro de los marcos legales del T-MEC



**Tabla 6**  
**Tipos de sanciones en el marco del T-MEC alrededor**  
**de las violaciones de derecho colectivo.**

Primera queja	Segunda queja	Tercera queja
Cancelación de los beneficios arancelarios.	Se agregarán aranceles a la exportación.	No podrá exportar la empresa ni participantes de la cadena de suministros.

**Fuente:** Elaboración propia con datos del T-MEC del capítulo 31 (Anexo 31-A y 31-B).

en territorio mexicano. La revisión ante una presunta violación laboral colectiva en México pasa primero por la Secretaría de Economía, para que desde ésta se notifique a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando la autoridad competente recibe la solicitud de revisión tiene 10 días naturales para dar una respuesta. Después de la respuesta, las autoridades mexicanas tendrán 45 días para definir si hay una negación de derechos y 10 días más para acordar la remediación de las violaciones de derechos.

En tanto, si las autoridades mexicanas no encuentran una violación de derechos, los Estados Unidos y Canadá pueden solicitar la instalación de un Panel Laboral de Respuesta Rápida (PLRR) conformado por candidatos de cada una de las partes. Tras la conformación del Panel, se cuenta con 30 días para llevar la verificación en el lugar (*in situ*), con observadores de ambas partes, por medio de una supervisión directa en el centro de trabajo y la realización de entrevistas a las

**Tabla 7**  
**Mecanismos de justiciabilidad del T-MEC.**

Mecanismo	Descripción
<b>Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR)</b>  Anexo 31-A y 31-B	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecanismo establecido en Anexo 31-A y 31-B del Capítulo 31.</li> <li>Cumplimiento a los compromisos exclusivamente sobre derechos de libertad de asociación y negociación colectiva.</li> <li>Tiempo para dictaminar por parte del Panel Laboral menor a cuatro meses.</li> <li>La sanción se aplica exclusivamente a la instalación específica (empresa, proveedor o filial).</li> </ul>
<b>Mecanismo Solución de Controversias (MSC)</b>  Capítulo 31	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mecanismo establecido en el Capítulo 31.</li> <li>Cumplimiento a las disposiciones del Capítulo 23.</li> <li>Tiempo para dictaminar por parte del Panel Laboral mayor a un año.</li> <li>La sanción se aplica al sector productivo.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia con información del T-MEC.

personas trabajadoras. Esto con el objetivo de establecer si existe violación y definir las medidas correctas para la reparación por los derechos afectados. En la situación que no se resolviera la violación de derechos, se impondrán suspensiones arancelarias preferenciales, sanciones económicas a las mercancías y, en caso de reincidencia, un bloqueo a la importación de los productos de la empresa o proveedor (Rosendo y Cárdenas, 2021).

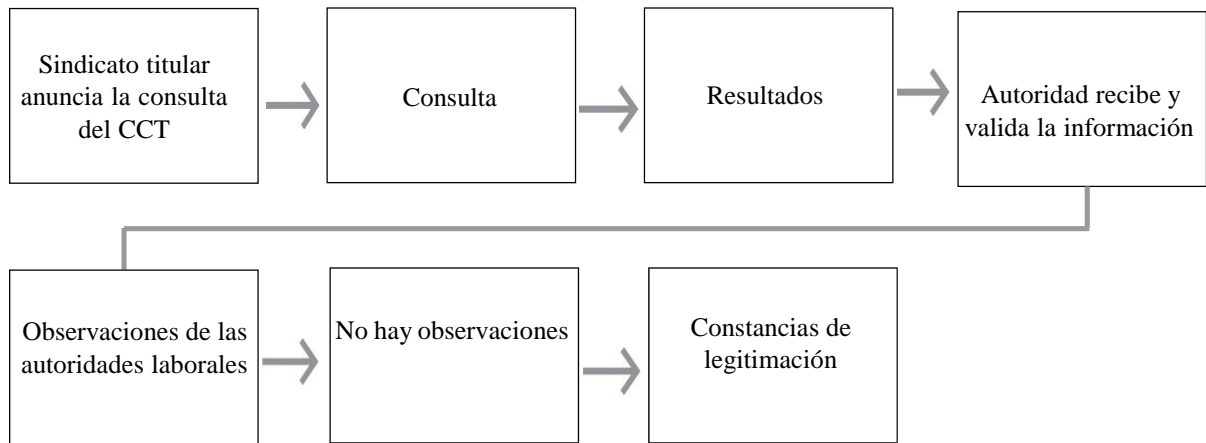
Por su parte, la Reforma Laboral (2019) establece que antes del 1 de mayo de 2023 los sindicatos adecuen sus estatutos en el marco de la reforma. Es necesario obtener una constancia de representatividad (toma de nota); para esto cada organización sindical debe presentar una solicitud ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). En esta solicitud se debe acreditar que se cuenta con el aval de al menos el 30% de las personas trabajadoras cubiertas en el CCT, lo que es condicionante para que se garantice la realización de elecciones en condiciones libres, directas y secretas para las personas trabajadoras (LFT, Art: 390 Bis, 2021).

De la misma forma, para la legitimación de los CCT se debe realizar un aviso a la STPS para que sea verificada por un notario público, inspectores laborales de la STPS y observadores de la CFCRL. En tanto, el sindicato debe emitir una convocatoria abierta en lugares visibles y accesibles en los centros de trabajo y los espacios sindicales. Esto para que posteriormente se desarrolle el proceso de legitimación del CCT en lugares con las condiciones necesarias para su emitir el voto personal de manera libre, ágil y segura, sin que existan presiones de los delegados sindicales o miembros de la empresa. Finalmente, después de concluir la elección el sindicato tendrá tres días hábiles para enviar la información de los resultados a la STPS. Y en el caso de que la STPS o la CFCRL no tenga observaciones se otorgará la constancia de legitimación del CCT (ver **Figura 6**) (STPS, 2021).

Aunque estos mecanismos jurídicos se han diseñado con el objetivo de crear condiciones para no favorecer a los sindicatos de protección, se han presentado una serie de contradicciones en su implementación. Entre los principales problemas identificados encontramos que este mecanismo requiere la presencia de inspectores laborales (STPS-CFCRL) en los procesos de legitimación sindical y la titularidad de los CCT se ha señalado la ausencia de estos funcionarios en las jornadas electorales. Asimismo, al revisar las bases de datos sobre los registros sindicales (ver **Tabla 8**) en el portal de la STPS se observa que organizaciones sindicales como la CTM y CROC, han sido las principales organizaciones que han legitimado su registro sindical y sus CCT, abriendo así un conjunto de dudas sobre la transparencia en los procesos de representación sindical derivado de la misma historia y prácticas de estas organizaciones, así como de los testimonios de las personas trabajadoras que señalan que no fueron consultadas.

En otro aspecto, el impacto de la Reforma Laboral y el Capítulo 23 del T-MEC en el sector automotriz y la fabricación de autopartes, donde la industria electrónica es parte fundamental de la cadena de suministros, ha repercutido en diversos conflictos de carácter sindical. Los casos

**Figura 6**  
**Etapas para la legitimación de un CCT.**



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la STPS.

más emblemáticos remite al conflicto en la planta de General Motors en Silao, Guanajuato, que, tras presentarse varias irregularidades por parte del Sindicato Miguel Trujillo López, de la CTM, los días 20, 21 y 22 de abril del 2021 durante la elección para mantener o negar la titularidad del CCT, fue que la STPS decidió suspender y anular la elección (Laureles, 2021). Posteriormente, el 17 de agosto del 2021 se realizó la elección con la presencia del Instituto Nacional Electoral (INE), la STPS y organizaciones de la sociedad civil, cuyo resultado arrojó 3,214 votos a favor de no legitimar el CCT y 2,623 a favor de sí hacerlo. Este resultado permitió la derrota del sindicato de protección Sindicato Miguel Trujillo López, lo que plantea un nuevo escenario inédito en tiempos recientes para las personas trabajadoras de esta planta y el sector automotriz en México (Rodríguez, 2021).

**Tabla 8**  
**Los avances de la Reforma Laboral.**

Rubro	Cantidad
Contratos Colectivos Legitimados	1,520
Sindicatos Registrados	1,150
Eventos Realizados	3,998
Trabajadores Consultados	826,308

**Fuente:** STPS, agosto, 2021.

Este suceso ha constituido un referente importante en la búsqueda de generar mejores condiciones de trabajo y empleo en el marco de la Reforma Laboral y el T-MEC, al igual que establecer una agenda de colaboración entre organizaciones sindicales y sociales de los Estados Unidos y Canadá con las respectivas organizaciones en México. Desde esta perspectiva, han surgido otros conflictos, como en la fábrica de autopartes de la empresa canadiense Tridonex, en Matamoros, Tamaulipas, por las trabas legales de las autoridades locales hacia el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y Servicios Movimiento respecto a su demanda basada en la necesidad de renovar la titularidad del CCT manejado por la CTM en Tridonex.

A esta demanda se sumó una serie de despidos de aproximadamente 200 personas trabajadoras, de las cuales una parte ya fue indemnizada por medio de la presión de organizaciones sindicales como la *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO, por sus siglas en inglés) que ha incidido bajo el MLRR del T-MEC para que 154 personas trabajadoras reciban este pago a través de un monto de 600 mil dólares. Asimismo, obliga a que Tridonex asuma otros compromisos basados en respetar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva (S/A, 2021). Aunque es importante señalar que esta resolución deja dudas sobre las razones de no reincorporar a las personas despedidas y centrar el acuerdo en un sentido económico, pero que a su vez logra exponer un avance en demandas antes ignoradas con mayor facilidad por las empresas y las autoridades laborales.

En tanto, el impacto de la Reforma Laboral y el T-MEC en la industria electrónica se observan nulos avances, dado que los sindicatos de protección han renovado sus registros y sus CCT a través de procesos de simulación basados en designar a delegados sindicales sin asambleas y sin explicar, por parte de las dirigencias, los derechos y obligaciones de estas funciones a las personas trabajadoras. Además, para los registros sindicales y la legitimación de los CCT no se han realizado votaciones abiertas ni se ha contado con la participación de inspectores de la STPS, lo que constituye un proceso de simulación que, por un lado es ignorado por las autoridades laborales y, por otro, es desconocido por las personas trabajadoras que, ante décadas de ausencia de una representación sindical real, no están al tanto de estos actos de simulación.

Las razones que explican por qué en la industria electrónica no se manifiestan avances en la conformación de proyectos sindicales autónomos y democráticos responde a distintos factores. Entre estos resalta el ser sector controlado por los sindicatos de protección y la alta tasa de subcontratación. Otro aspecto deriva de la falta de estabilidad en el empleo que imposibilita crear proyectos a mediano y largo plazo para las personas trabajadoras, siempre amenazadas por la temporalidad impuesta por la implementación masiva del régimen de subcontratación, consentido por los sindicatos corporativos. De igual forma, las asociaciones civiles dedicadas a la defensa de los DHL se han centrado en defender casos individuales desvalorizando la necesidad de construir

sindicatos, por lo que se han limitado a una visión jurídica sin contemplar los factores políticos, económicos y productivos que inciden en el trabajo y la organización.

A pesar de las complicaciones señaladas para crear colectivos en la industria electrónica, el contexto de cambios en material laboral derivada de la Reforma Laboral y el T-MEC pone en relieve una agenda pertinente para trabajar alrededor de la organización sindical. Esto debido a los conflictos que han detonado en otros sectores, en donde los sindicatos oficialistas han perdido de manera parcial el control de los CCT. Pero, particularmente el punto más relevante refiere a los sectores de la electrónica asociados a la industria automotriz, aeronáutica, aeroespacial y minería que se rigen en torno al T-MEC (MLRR) y sus lineamientos basados en la libertad sindical y de negociación colectiva, lo cual constituye una oportunidad para crear sindicatos en el sector.

Otro punto importante refiere a la política de paridad de género que obliga a las representaciones sindicales a tener de forma proporcional en sus mesas directivas a mujeres, dado que en 2019, sólo el 8.67% del total de organizaciones gremiales contaban con secretarías generales encabezadas por mujeres a nivel nacional (STPS, 2019). La política de paridad de género representa un aspecto importante, debido a que la industria electrónica se conforma en mayor medida por mujeres. Esta condición junto con el nuevo marco legal representa una oportunidad para la organización sindical independiente en que las mujeres sean representadas.

## 5. Continuidades, rupturas y contradicciones en torno al nuevo régimen de subcontratación

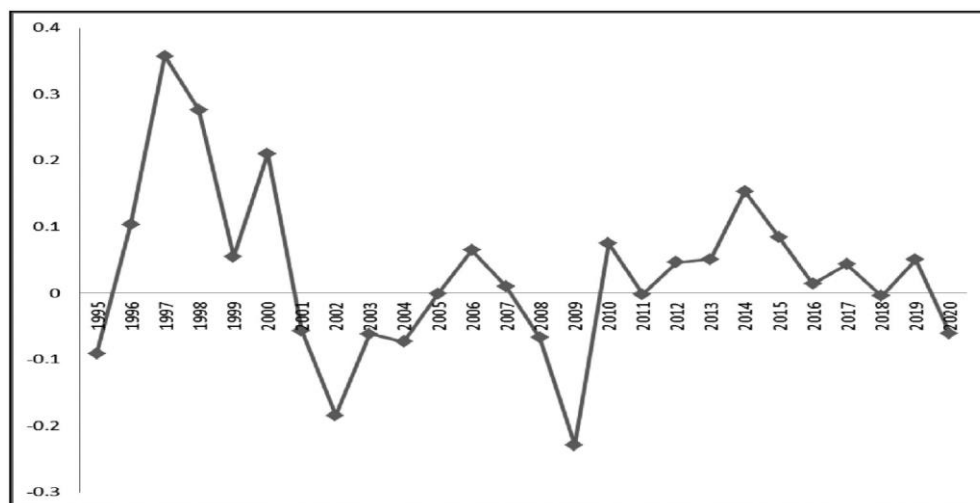
El desarrollo y auge de la industria electrónica en Jalisco y a nivel nacional no se puede entender sin la implementación del modelo de flexibilización laboral a través de las agencias de subcontratación. Desde finales de la década de los ochenta y principios de los noventa cuando las empresas de la electrónica se pasaron de un tipo de producción integrada (control de la cadena productiva) a un modelo flexible, al igual que al pasar de un régimen de contratación directa al modelo de subcontratación, es que las agencias dedicadas a subcontratar han jugado un papel clave en la conformación del mercado de trabajo en la electrónica que se ha caracterizado por una política de salarios bajos e inestabilidad laboral. Este régimen de contratación se ha cimentado en un sistema en donde las agencias tienen la función de seleccionar, capacitar y suministrar el personal a las empresas de la electrónica, pero especialmente asumir el rol de patrón de las personas trabajadoras.

El régimen de subcontratación se ha apoyado en un sistema de triangulación en el cual las personas trabajadoras ya no son contratados directamente por las empresas para las que laboran, sino a través de las agencias de subcontratación. Este régimen no sólo se ha instrumentalizado con el objetivo de reducir los costos alrededor de la fuerza de trabajo, sino también responde a las constantes crisis de demanda de productos terminados o componentes, incidiendo en la disminución de la producción (Sotelo, 2007) y la necesidad de las empresas por establecer recortes de empleo (ver **Gráfica 4**). Asimismo, este régimen se ha desarrollado por medio de un pacto político entre los distintos niveles de gobierno, empresas, sindicatos blancos y corporativos. En esta lógica, la facilidad con la cual han operado las agencias de subcontratación se explica por una fuerte relación entre un conjunto de despachos jurídicos, líderes sindicales de la CTM, CROC, CROM y las agencias de subcontratación (Partida, 2004).

Aunque las personas trabajadoras subcontratados no suelen estar sindicalizados, este pacto político-laboral ha permitido el crecimiento de este esquema de contratación, que particularmente aumentó desde la aprobación de la Reforma Laboral en 2012, durante los últimos meses del gobierno de Felipe Calderón (2006-2012). Las consecuencias de esta reforma implicaron la legalización de los contratos temporales, de prueba, capacitación inicial, horas y la figura de la subcontratación reduciendo la bilateralidad entre patrón y trabajador, entre otras afectaciones. El aumento del régimen de subcontratación exhibe que de 2004 al 2019, un ascenso de 1,402.577 a 4,128.912 millones de personas trabajadoras empleadas a través de este esquema contractual

**Gráfica 4**

**Tasa de crecimiento anual de la producción manufacturera en la fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos a nivel nacional.**

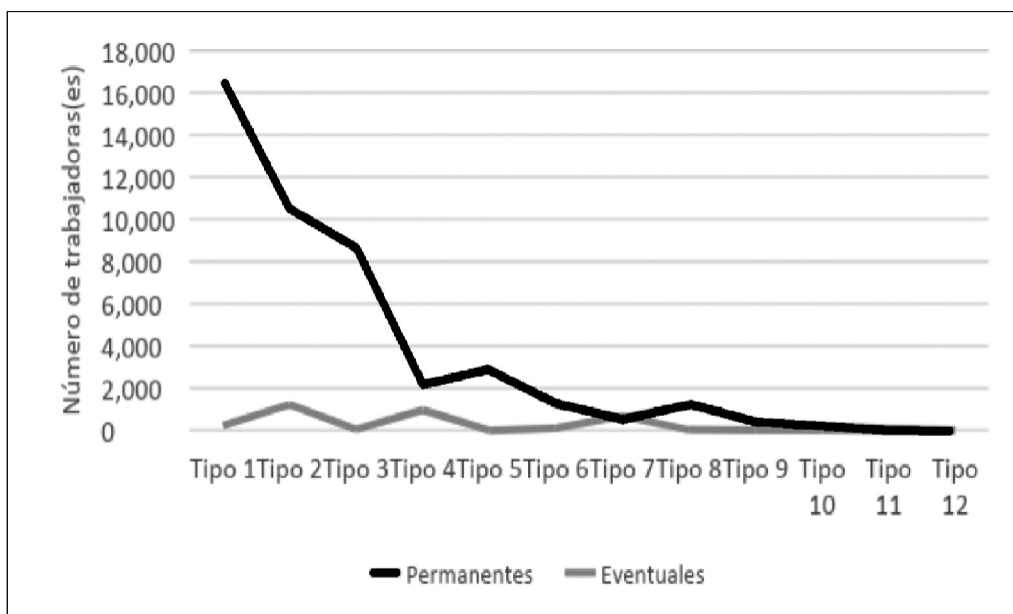


**Fuente:** Elaboración propia con datos de Banxico, 2021.

(INEGI, 2019) lo que representa un aumento del 294% durante este período. Asimismo, según el Instituto de Información Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco (IIEG) muestra que las actividades relacionadas al ensamble de aparatos eléctricos y electrónicos concentran un gran número (10,228) de trabajadores (as) que se emplean por medio de contratos eventuales característico del régimen de subcontratación y están aseguradas ante el IMSS (ver **Gráfica 5 y Tabla 9**).

El impacto del régimen de subcontratación ha provocado la existencia de una fuerza de trabajo controlada, disciplinada y limitada en su campo de acción para generar demandas colectivas o sindicales ante las violaciones de los DHL. Dicho control se basa en mantener a las personas trabajadoras subcontratadas en la constante amenaza de no ser recontratados en caso de indisciplina. Esta situación se ha fortalecido debido a que la industria electrónica se ha caracterizado por establecer contratos temporales asociados a los proyectos por tiempo determinado. Otra de las consecuencias es la fragmentación y división de las personas trabajadoras subcontratadas respecto a las de base. Estas divisiones se manifiestan en términos materiales alrededor de diferencias salariales y contractuales en donde las personas trabajadoras subcontratadas perciben menores salarios y prestaciones que aquellas que son contratadas directamente por la empresa. En tanto, en términos simbólicos se manifiesta en un “sentimiento de superioridad” por parte de un sector de personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa, lo que se traduce en una fragmentación que ha propiciado que se dificulte la unidad entre las personas trabajadoras.

**Gráfica 5**  
**Número de Trabajadoras(es) de la industria electrónica**  
**asegurados en el IMSS por tipo de empleo en Jalisco (septiembre 2020).**



**Fuente:** Elaboración propia con datos del Instituto de Información Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco (IEEG), 2020.

Por otro lado, las agencias de subcontratación se han caracterizado por ejercer prácticas discriminatorias e ilegales (CEREAL, 2006) como exigir la prueba de embarazo, exámenes físicos a cuerpo desnudo e incluso cuestionar temas de carácter religioso o de preferencias sexuales.

Aunque las agencias de colocación (subcontratación) han cambiado mucho siguen utilizando estrategias indebidas como exigir pruebas de embarazo (...). En una ocasión, una sobrina que no sabía que estaba embarazada fue a solicitar trabajo, ella no sabía de su embarazo hasta que le hicieron la prueba en la agencia (...). Ella salió llorando de ahí porque al momento de enterarse le dijeron muchas cosas feas (...). Le dijeron que era una mujer deshonesta por no avisarles y hacerles perder el tiempo, pero esto fue muy irónico porque fueron ellos los que estaban haciendo un acto ilícito, o sea fuera de la ley (...). Las agencias siguen haciendo estos actos de discriminación, pero incluso antes (década de los noventa) eran peores, no te contrataban por tu apariencia, tatuajes, por el tipo de religión y hasta por tus preferencias sexuales (Trabajadora operativa, Tlajomulco, agosto, 2021).

Otro elemento que resalta desde el testimonio de un trabajador entrevistado que labora para una agencia de subcontratación está en señalar que la existencia de las empresas de subcontratación no sólo obedece a la necesidad de abaratar el precio de la fuerza de trabajo, sino



**Tabla 9**  
**Distribución de trabajadoras(es) de la industria electrónica asegurados**  
**ante el IMSS por tipo de empleo (septiembre 2020).**

<b>Tipo de empleo</b>		<b>100% 47,924</b>	<b>Total</b>	<b>Permanentes</b>	<b>Eventuales</b>
<b>Tipo 1</b>	Fabricación y/o ensamble de aparatos, accesorios eléctricos o electrónicos, para empalme, corte, protección y conexión.	36.39%	11,738	10,510	1,228
<b>Tipo 2</b>	Fabricación y/o ensamble de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones.	26.64%	16,829	16,601	228
<b>Tipo 3</b>	Fabricación y/o ensamble de pilas (secas), componentes eléctricos y electrónicos diversos.	15.27%	8,703	8,649	54
<b>Tipo 4</b>	Fabricación y/o ensamble de aparatos eléctricos y sus partes para uso doméstico.	5.49%	3,129	2,163	966
<b>Tipo 5</b>	Fabricación y/o grabado de discos y cintas magnéticas para sonidos, imágenes y datos.	5.09%	2,898	2,897	1
<b>Tipo 6</b>	Fabricación y/o ensamble de maquinaria y equipo para generación y transformación de energía eléctrica.	2.35%	1,340	1,238	102
<b>Tipo 7</b>	Fabricación de conductores eléctricos.	2.25%	1,283	595	688
<b>Tipo 8</b>	Fabricación de luminarias y anuncios luminosos.	2.19%	1,248	1,218	30
<b>Tipo 9</b>	Fabricación y/o ensamble de lámparas (focos) y tubos al vacío para alumbrado eléctrico.	0.75%	425	403	22
<b>Tipo 10</b>	Fabricación y/o ensamble de refrigeradores, estufas, lavadoras, secadoras y otros aparatos de línea blanca.	0.42%	240	227	13
<b>Tipo 11</b>	Fabricación, reconstrucción y/o ensamble de acumuladores eléctricos.	0.14%	81	80	1
<b>Tipo 12</b>	Fabricación en serie o con procesos continuos de acumuladores eléctricos.	0.02%	10	10	0

**Fuente:** Elaboración propia con datos del IMSS, a septiembre de año 2020.

ejercer defraudación fiscal en distintos niveles. También apunta que existen diversos tipos de agencias en sus mecanismos de acción, que sin embargo en términos generales tienen el objetivo de implementar estrategias fiscales en beneficio de las empresas que les proporcionan sus servicios.

En el mundo de las agencias de subcontratación existen aquellas que tardan o nunca registran a los trabajadores ante el IMSS o las que registran con el salario mínimo, aunque se paguen salarios más altos. También existen las que sí cumplen con las leyes mínimas establecidas y los evasores (...). Cuando las agencias de recursos humanos o subcontratación se acercan a las empresas para ofrecerles sus servicios, esto se parece a una especie de “tienda remate”, te lo digo porque lo primero que se negocia es ofrecer el salario y el despido más bajo del “mercado”. Además del manejo de la nómina, la capacitación inductiva y las estrategias fiscales (...). A las empresas les importan mucho el tema de los costos de la contratación y despido, pero no necesariamente implican que sea más barato. Te lo comento porque en ocasiones las agencias se llevan un porcentaje del salario del trabajador mayor al 50%, pero lo que sucede es que las empresas prefieren no asumir la condición de patrón y las responsabilidades que implica legalmente (...). También es muy importante que la agencia asuma su papel de patrón, en el caso de la electrónica se tienen sus oficinas al interior de las empresas y si existe un problema hay que tomar decisiones rápidas respecto a rescindir un contrato, dar o no la renovación o suspender a un trabajador.

Aunque reconozco que las agencias de subcontratación son las que hacen el “trabajo sucio” y “ponen la cara” es una realidad que los que toman las decisiones son las empresas de la electrónica que están por el mundo y son las agencias las que acatan las reglas en los distintos países (...). Las empresas de la electrónica mantienen códigos de conducta y responsabilidad social, pero cuando no se llegan a cumplir o se violan estos códigos, se dice que la responsabilidad es de las agencias, pero yo creo que es sólo una estrategia pactada entre empresas, agencias y algunos líderes sindicales “charros” para que alguien “ponga el pecho” ante los reclamos que puedan surgir ante las injusticias laborales (Reclutador de agencia de subcontratación, Zapopan, agosto, 2021).

Por su parte, el 24 de abril del 2021, tras una iniciativa de ley por parte del Gobierno de México dio inicio un nuevo régimen de subcontratación con el fin de eliminar la denominada “subcontratación ilegal” que se ha caracterizado por preservar prácticas de defraudación fiscal a las instituciones de seguridad social del Estado mexicano, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), al igual que a las personas trabajadoras con respecto a su seguridad social y derechos asociados al aguinaldo, reparto de utilidades (PTU) y salarios. En este sentido, esta reforma establece la prohibición de la subcontratación de personal por parte de un tercero (persona física o moral) en las actividades relacionadas al objeto social de la empresa. Esto con el objetivo de preservar las obligaciones legales entre patrón y empleado, sin la presencia de un intermediario, agencias de subcontratación o razón social distinta (DOF, 2021).

Los ejes de la reforma eliminan la figura de subcontratación en torno a las actividades centrales o sustanciales de la empresa (objeto social) y solo permiten este régimen de contratación en actividad no asociadas al objeto social y previa aprobación a través del *Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas* (REPSE) de la STPS. Este modelo tiene el objetivo de regularizar a las empresas subcontratistas para que asuman su responsabilidad y obligaciones en términos de seguridad social (IMSS, INFONAVIT, SHCP) o en el caso de que el subcontratante no cumpla; la empresa que requirió el servicio u obra determinada es quien tiene que asumir esta responsabilidad, configurando así un esquema de responsabilidad compartida entre las partes. En tanto, las agencias de subcontratación sólo podrán participar en servicios de selección de personal, reclutamiento, manejo de nómina y capacitación sin asumir la figura patronal. Por su parte, las empresas que durante décadas ha utilizado el esquema de *insourcing*<sup>4</sup> a través de distintas razones sociales actualmente pueden ser penalizadas si ejercen este mecanismo de evasión de impuestos (ver **Tabla 10**). Aquellas empresas que proporcionen servicios o las que

**Tabla 10**  
**Principales aspectos de la reforma en materia de subcontratación.**

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Derogan los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D en la LFT que reconocían la subcontratación.</li> <li>2. Prohíbe la subcontratación de trabajadores propios y actividades centrales de la empresa a terceros.</li> <li>3. La subcontratación se limitará a prestaciones de servicios especializados siendo la empresa subcontratista la y el patrón con sus obligaciones de responsabilidad solidaria.</li> <li>4. Obliga a las empresas subcontratistas asumir su calidad y obligaciones de patrones.</li> <li>5. Mantiene la figura de responsabilidad solidaria del conjunto de las y los patrones (IMSS, SHCP, INFONAVIT).</li> <li>6. Modifica la figura de intermediario (agencias de contratación) para que intervenga en la selección, contratación, reclutamiento y capacitación sin asumir la facultad de la y el patrón.</li> <li>7. Se considera como defraudación fiscal la simulación contractual en perjuicio del SAT, IMSS e INFONAVIT.</li> <li>8. Las empresas que se asuman como patrones del personal subcontratado tendrán que reconocer sus derechos laborales y periodo de antigüedad.</li> </ol>
--

**Fuente:** Elaboración propia con datos del Decreto de reforma en materia de subcontratación, 2021.

<sup>4</sup> El *insourcing* es un mecanismo en donde una empresa asume a través de una razón social la administración de sus empleados que en algunos casos eran administrados por una empresa subcontratista. El objetivo de este mecanismo es encontrar ventajas “competitivas internas” o desde una perspectiva crítica se observa como una práctica de evasión fiscal.

subcontraten sin estar en la plataforma del REPSE serán sancionados hasta por 4.5 millones de pesos. Aquellas que no permitan la inspección de autoridades laborales o no presenten información solicitada serán castigadas hasta por 448 mil pesos, y en el caso de la evasión fiscal, será penalizado con cárcel (DOF, 2021).

En tanto, el tiempo acordado (24 abril al 1 septiembre de 2021) para la implementación de esta reforma ha tenido un conjunto de problemas y contradicciones en su aplicación. Uno de los problemas iniciales remite a que algunas empresas de distintos sectores productivos se han amparado con el objetivo de revocar, modificar y aplazar el nuevo esquema de regulación al modelo de subcontratación. Entre los múltiples amparos unos han sido admitidos y otros rechazados por las autoridades laborales y administrativas (Coto, 2021). En el caso específico de la industria electrónica, las personas trabajadoras han señalado que desde que se anunció la promulgación de la reforma, las agencias de subcontratación comenzaron a despedir al personal que cuenta con mayor antigüedad en la empresa. Otros han señalado que durante la transición o migración de los contratos firmados por medio de la agencia de subcontratación con la empresa directa se ha engañado a las personas trabajadoras para que firmen su renuncia provocando la pérdida de la antigüedad y los derechos que implican los meses o años laborados.

Desde que se avisó que el gobierno del “Peje” (López Obrador) quitaría el *outsourcing*, la empresa comenzó a despedir a la gente que tiene más años trabajando para la empresa (...). Se puede decir que algunos que fueron despedidos se pusieron “vivos” (cautelosos) para negociar que se les pagara los años trabajados, pero los que se quedaron les hicieron firmar su renuncia sin que ellos supieran bien lo que habían firmado, por ejemplo, yo soy directo (base) desde hace años, pero vi cómo les daban a los demás la hoja de renuncia, después te daban un convenio que especificaba que se te respetaba la antigüedad y después los hicieron firmar un nuevo contrato, pero que sin que se diera una copia de todo lo firmado (...). Esto fue una trampa porque no tenías como comprobar lo que firmaste (...). (Trabajador operativo, Guadalajara, agosto, 2021).

Por su parte, otras organizaciones apuntan que la transición del régimen de subcontratación a la contratación directa con las empresas ha presentado casos como amenazas de despidos, hostigamiento laboral y complicidad de sindicatos de la protección que operan desde hace años en la electrónica (Souza, 2021). La violación a la obligación de ejercer la sustitución patronal<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> La “sustitución patronal” implica la transferencia de los derechos laborales de los colaboradores a otra empresa respetando la antigüedad, salario y prestaciones que hubiesen generado por el efecto del vínculo laboral.

responde a un acuerdo entre empresas y agencias de subcontratación, sin embargo, otro elemento que contribuye a esta problemática es la ausencia de la STPS para supervisar el cumplimiento de las leyes laborales y establecer sanciones en caso de que existan infracciones.

Otro tema relevante a considerar es en torno al “objeto social de las empresas”, que se basa en fines financieros, comerciales y el tipo de actividades preponderantes (productivas, comerciales u otras) se han establecido desde los despachos jurídicos una serie de estrategias para reducir su objeto social, con el objetivo de justificar la contratación de servicios y obras especializadas en sus distintas actividades de la empresa. Esta situación es pertinente para monitorear, dado que el objeto social de la industria electrónica se suele enmarcar en la producción de equipos o componentes electrónicos, mas no en otras áreas como almacén, distribución, reparación de componentes, limpieza, comedor, entre otras. Esta condición abre una oportunidad para continuar con el régimen de subcontratación en áreas que no son consideradas como actividades preponderantes del objeto social de las empresas, pero que en términos prácticos son actividades vitales para el funcionamiento de éstas.

Finalmente, un factor que puede contribuir a que se respete este nuevo régimen de subcontratación más allá de las estrategias de las empresas se centra en generar una mayor difusión entre las personas trabajadoras de la industria electrónica sobre sus derechos y obligaciones en torno a este nuevo marco jurídico, dado que los sindicatos de protección se han caracterizado por mantener el silencio y justificar las acciones violatorias por parte de las empresas o agencias de subcontratación con respecto a la sustitución patronal u otros tipos de derecho laboral.

## 6. Conclusiones

Como se mostró a lo largo del informe, las violaciones a los Derechos Humanos Laborales (DHL) han prevalecido en las distintas empresas nacionales y extranjeras de la industria electrónica. Entre las principales violaciones resalta la violencia de género que se expresa en el hostigamiento sexual, las limitadas oportunidades de crecimiento laboral, lo que ha situado sobre todo a las trabajadoras base de la estructura laboral y salarial de las empresas.

La narrativa sobre la violencia de género se ha reducido y normalizado como un conflicto de partes (supervisor y trabajadora), sin embargo, esta violencia más allá de ser un asunto de particulares responde a la permisividad de una cultura patriarcal, en las que las marcas, empresas, sindicatos y gobiernos, han violentado por omisión o acción directa a un conjunto de trabajadoras que se encuentran inmersas en un entramado de violencia social y laboral discriminatorio desde hace décadas.

Otros de los rasgos sobre las condiciones de trabajo y empleo en la industria electrónica, que se exhibe en el informe, se asocia a la existencia de salarios precarios, limitadas prestaciones e inestabilidad laboral. Estas formas de precarización del empleo se enmarcan dentro de la división internacional del trabajo, cuyas principales características establecen una distinción entre los países desarrolladores de tecnología respecto a los países y gobiernos que han orientado sus proyectos económicos basados en ofertar mano de obra barata, como el caso de México. En este sentido, la política económica en los últimos 35 años de gobiernos neoliberales no sólo se ha centrado en atraer inversiones alrededor de la maquila, sino también ha implementado una política de desindustrialización que no sólo ha precarizado el empleo de millones de seres humanos en México, sino la vida misma de las personas trabajadoras y sus familias.

Por su parte, la pandemia del COVID-19 más que crear nuevas formas de precariedad y violaciones a los DHL profundizó las injusticias y desigualdades existentes en la industria electrónica y en los distintos sectores sociales. Durante el desarrollo de la pandemia las empresas y gobiernos han mostrado un mayor interés por mantener la producción y la lógica de ganancia, por encima de la salud de las personas trabajadoras. Por su parte, en el caso de la falta de acceso a la justicia laboral, entre sus problemáticas no sólo están los temas relacionados al presupuesto y número de personal, sino a la constitución de redes mafiosas a nivel local y nacional. La constitución de redes y pactos informales o velados han impedido el surgimiento de un sistema de justicia eficaz y transparente, por lo que se requiere la implementación de una reforma profunda que desarticule

los acuerdos entre los actores locales y nacionales y sus prácticas nocivas, para así alcanzar un cambio de mayor trascendencia respecto a los ejes planteados en la Reforma Laboral del 2019.

Con respecto al tema sindical, a pesar de que la Reforma Laboral (2019) y el Capítulo 23 del T-MEC han derivado en un conjunto de acontecimientos que permiten asumir una postura optimista sobre los mecanismos que garanticen la libertad sindical y la negociación colectiva, también existen una serie de contradicciones asociadas a los registros sindicales que se han realizado sin la consulta de las bases trabajadoras. Entre otros aspectos, la implementación de los marcos legales de la Reforma Laboral y el T-MEC implica el compromiso de las autoridades mexicanas en materia laboral de supervisar y promover los derechos colectivos que permitan el desarrollo de una vida sindical democrática. En tanto, las y los trabajadores tiene el gran reto de revertir décadas de corporativismo y represión para construir redes internacionales aprovechando el marco del T-MEC y asumiendo una agenda local y nacional con otras organizaciones sociales y sindicales.

Aunque el nuevo régimen de subcontratación se contempla como un avance en los DHL es importante que se respeten las distintas figuras legales que dicta la ley. De igual forma, es pertinente considerar que, aunque con el inicio de la reforma el 24 de abril del 2021 se ha presentado un aumento importante en el número de empresas registradas ante el IMSS (Gazcón, 2021), también existe la posibilidad de que se profundicen los contratos por servicios profesionales u honorarios, los que normalmente no suelen proporcionar seguridad social ni estabilidad en el empleo.

Con respecto a una agenda más estructural enmarcada desde el Estado mexicano es importante establecer una política fiscal que grave mayores impuestos a los que ostentan mayores ingresos y riqueza, al igual de establecer una mejor redistribución de la riqueza a través de los servicios públicos y los salarios. Asimismo, aunque el T-MEC constituye un acuerdo comercial que genera una mayor dependencia de México a los Estados Unidos, es urgente tener estrategias de negociación, dado que desde la pandemia del COVID-19, el gobierno estadounidense busca acercar los distintos eslabones de la cadena de suministros entre los tres países, por lo que México debe asumir un rol estratégico tanto en términos comerciales y laborales (Morales, 2021).

Finalmente, desde las asociaciones civiles, los movimientos sociales y personas trabajadoras se debe establecer como un tema prioritario la agenda sindical. Esto debido a que más allá de que los diálogos tripartitos entre empresas, gobierno y personas trabajadoras son necesarios, en los últimos años se han caracterizado por establecer acuerdos de productividad, sin que esto implique un compromiso real de las empresas y los gobiernos por establecer un escenario que favorezca la libertad sindical o que proporcione mejores condiciones salariales y laborales. Por su parte, la implementación de los mecanismos de diálogo alrededor de los códigos de conducta de las empresas de la electrónica ha procurado la resolución de casos individuales; lo que por un lado, no ha garantizado o disminuido la no repetición de las violaciones a los DHL y por otro, el mismo mecanismo de diálogo ha incentivado que a las asociaciones civiles a desatender un derecho

fundamental, como la constitución de organizaciones sindicales que proporcionen mejores condiciones de empleo y trabajo para las personas trabajadoras.

Asimismo, dejamos una serie de recomendaciones puntuales que favorezcan las condiciones de trabajo y empleo en la industria electrónica:

- En el caso de establecer diálogos tripartitos (entre empresas, gobiernos y trabajadores) es importante trascender más allá de los compromisos en cumplimiento de los indicadores de productividad; y asumir como prioridad la solución de las desigualdades que experimentan las trabajadoras(es), asociadas al salario, las condiciones de empleo y la ausencia de libertad sindical.
- Que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social supervise y garantice los derechos y obligaciones de los trabajadoras (es), especialmente en lo que respecta a las nuevas garantías de libertad sindical y fortalecimiento de una cultura democrática en el marco del T-MEC y las leyes laborales mexicanas.
- Que desde la STPS se aumente el presupuesto, capacitación de inspectores y el número de los inspectores laborales que protejan los derechos sindicales, dada la experiencia histórica de represión a los proyectos sindicales democráticos e independientes.
- Que las trabajadoras(es) generen alianzas y estrategias con los movimientos sociales, sindicatos y consumidores comprometidos con impulsar una agenda que promueva y garantice los Derechos Humanos Laborales.
- Que los países miembros en el T-MEC amplíen los sectores productivos y los Mecanismos Laborales de Respuesta Rápida que garanticen los derechos de libertad de asociación, democracia sindical y negociación colectiva.



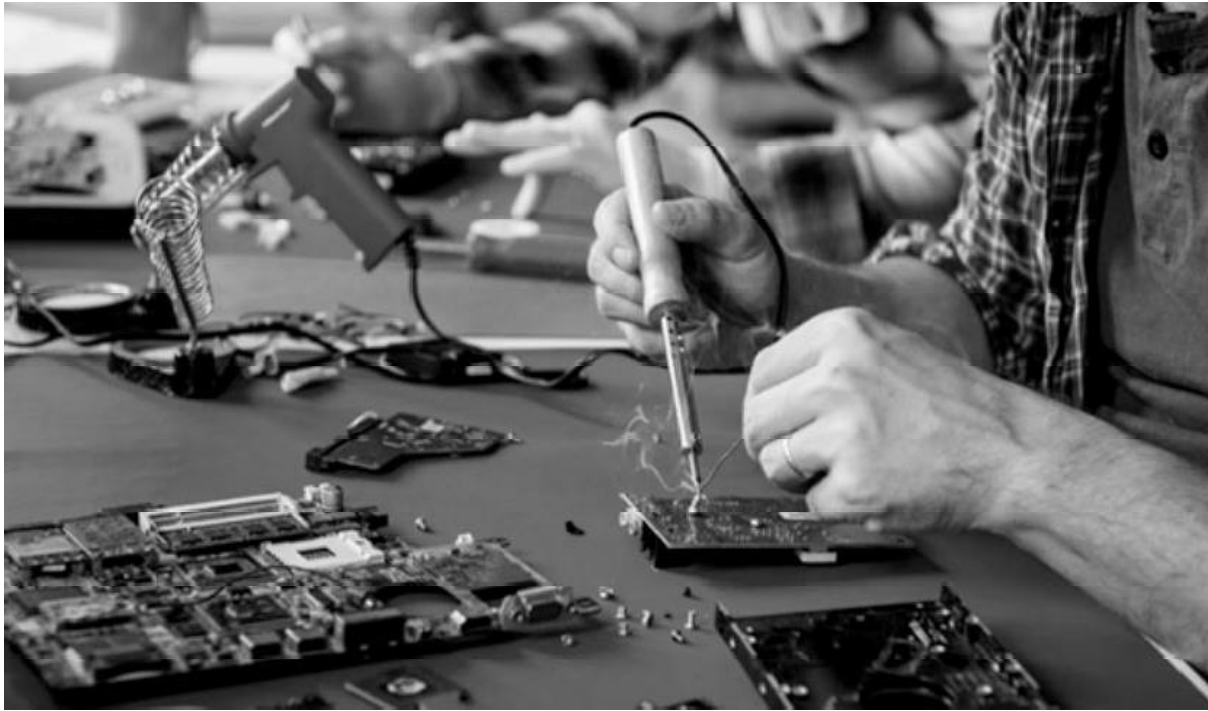
# Bibliografía

- CEREAL. (2006). *Report on the working conditions in the mexican electronics industry*. México: Centro de Reflexión y Acción Laboral-Fomento Cultural y Educativo A.C.
- COMASAMI. (2021). *Salarios Mínimos 2021*. México: Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- Corona, S. (2020, Mayo 02). “La presión desde Estados Unidos crece para que México abra la industria fronteriza”. *El País*.
- Coto, D. (2021). “135 empresas han presentado amparos contra reforma al *outsourcing*”. *El Contribuyente*.
- DOF. (2019). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. México: Documento Oficial de la Federación.
- DOF. (2021). *Decreto en materia de subcontratación*. México: Secretaría de Gobernación.
- Gazcón, F. (2021, Agosto 17). “Reforma de outsourcing propicia la apertura de empresas”. *El Financiero*.
- ILAB. (2020). *Asistencia técnica de USMCA. Oficina de Asuntos Laborales Internacionales*. Oficina de Asuntos Laborales Internacionales.
- IMSS. (2020). *Criterios para las poblaciones en situación de vulnerabilidad que pueden desarrollar una complicación o morir por COVID-19 en la reapertura de actividades en los centros de trabajo*. Instituto Mexicano del Seguro Social-Gobierno de México.
- INEGI. (2019 ). *Censos Económicos 2019. Resultados Oportunos*. México: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Laureles, J. (2021, Abril 22). “Suspenden firma de contrato colectivo de trabajo en General Motors”. *La Jornada*.
- LFT. (2021). *Ley Federal del Trabajo*. México.
- Merchand, M. (2003). “La política industrial jalisciense para promover la localización de empresas electrónicas estadounidenses en la Zona Metropolitana de Guadalajara”. *Espiral*, 67-106.
- Partida, R. (2004). “Las fases de desarrollo de la Industria Maquiladora Electrónica en Jalisco”. *El Cotidiano*.
- Partida , R. (2004). “Nuevas figuras sindicales: las Agencias de Colocación en Jalisco”. *El Cotidiano*.

- Rodríguez, I. (2021). “El sindicato de la CTM pierde en la consulta de la planta de GM en Silao” . *Expansión*.
- Rosendo, J., & Cárdenas , C. (2021). *Compromisos y dilemas del T-MEC: Políticas laborales, familias y trabajo de niñas, niños y adolescentes en México*. México: Red por los Derechos de la Infancia en México-Centro de Reflexión y Acción Laboral, A. C.
- S/A. (2021, Agosto 10). “EU gana primera batalla del T-MEC: mexicana Tridonex pagará salarios a trabajadores despedidos”. *El Financiero*.
- Sotelo, A. (2007). *El mundo del trabajo en tensión. Flexibilidad laboral y fractura social en la década de 2000*. México: Plaza y Valdés.
- Soto, J. (2017, Octubre 1). “¿Fuiste a juicio contra tu patrón? ¿Ahora estás en el buró laboral?” *El Economista*.
- Souza, D. (2021, Julio 25). “CETIEN denuncian violaciones a derechos laborales de trabajadoras y trabajadores de la empresa CONTINENTAL en Jalisco”. *ZonaDocs. Periodismo en Resistencia*.
- STPS. (2019). *Reforma Laboral impulsará presencia de mujeres en puestos de dirección sindical*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Gobierno de México.
- STPS. (2020). *Los tres ejes de la Reforma Laboral*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- STPS. (2020). *Reforma Laboral*. México: Gobierno de México.
- STPS. (2021). “Con el nuevo modelo de justicia laboral, alrededor de 70% de los conflictos laborales se resuelven por la vía de la conciliación”. *Boletín Informativo*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- STPS. (2021). *Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo: La llave de acceso al nuevo modelo laboral*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Gobierno de México.
- T-MEC. (2019). *Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. Capítulo Laboral 23*. Secretaría de Economía, Gobierno de México.
- T-MEC. (2019). *Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá. Capítulo 31. Solución de controversias*. Secretaría de Economía, Gobierno de México.



El Centro de Reflexión y Acción Laboral, A. C. busca dar a conocer a las trabajadoras(es) de la industria electrónica las violaciones a los DHL que prevalecen en su ramo. Por ello organiza permanentemente talleres y da asesoría directa a quienes lo requieran.



Durante décadas la situación de las trabajadoras(es) de la industria electrónica ha sido siempre a contrapelo de los más elementales Derechos Humanos Laborales. Con la pandemia del Covid-19 se ha complicado más.

**General Report on Labor Precariousness in the  
Electronics Industry in Mexico:  
COVID-19, Union Processes and Outsourcing**

**Centro de Reflexión y Acción Laboral A.C. (CEREAL)**

**October 2021**



**Centro de Reflexión y Acción Laboral A.C. (CEREAL)**

González Ortega 306, Col. Centro, Zip Code 44100 Guadalajara, Jalisco. [www.cereal.mx](http://www.cereal.mx)

Twitter: @ CEREAL\_DHL Facebook: cerealdhl

© Partial or full reproduction of this work is authorized as long as it is for non-profit purposes and the source is cited.

Translation into English:

Eduardo Barbosa

Any mistake is solely the responsibility of the authors. We would appreciate you to send your comments to [contacto@cereal.mx](mailto:contacto@cereal.mx)

Made in Mexico.

## Acknowledgment



This publication has been produced with financial assistance from Brot für die Welt and the Dutch Ministry of Foreign Affairs and support from the GoodElectronics Network. The content of this publication is the sole responsibility of the author and can in no way be taken to reflect necessarily the views of the funders or GoodElectronics.

We would like to thank Josué Rosendo, who carried out the research for this paper and Ernesto Vázquez for his help, and all the workers who shared their testimonies.

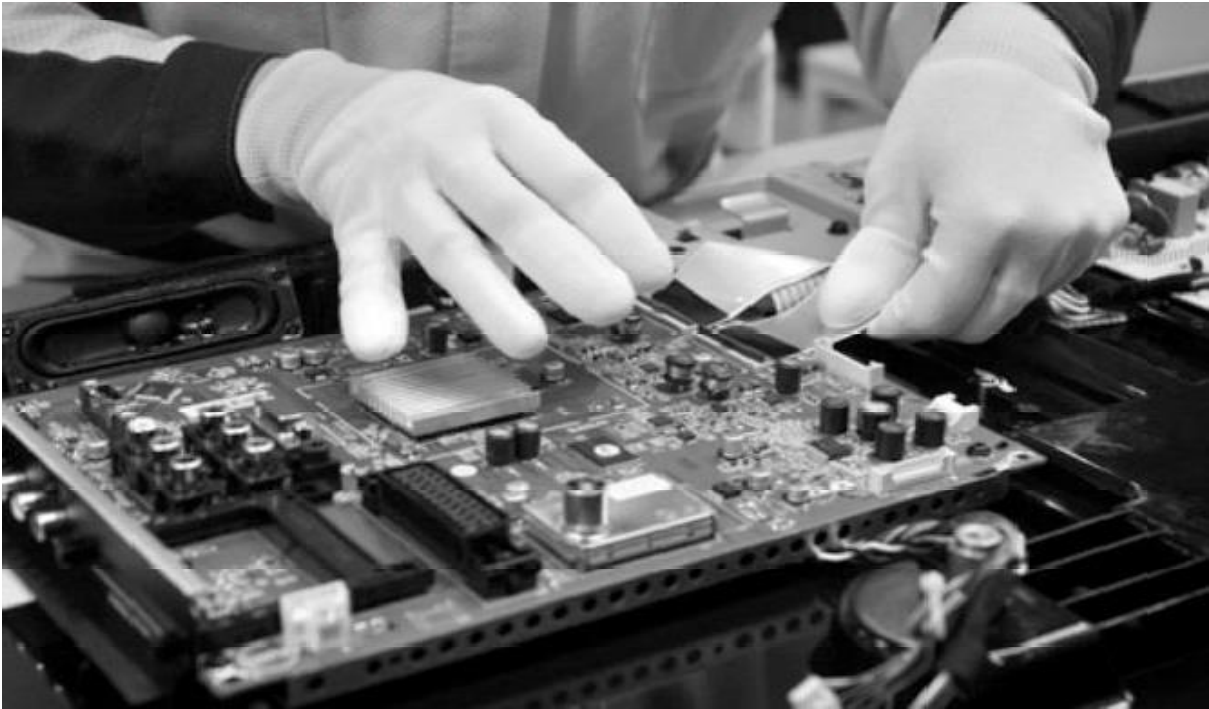


El Centro de Reflexión y Acción Laboral A. C. (CEREAL), ha reiterado la existencia de salarios precarios, limitadas prestaciones e inestabilidad laboral en la industria electrónica.  
CEREAL has repeatedly exposed the existence of precarious wages, extremely low benefits and labor instability in electronics industry.



# Index

<b>Index of Tables, Graphs and Figures</b>	67
<b>Acronyms and Initials</b>	69
<b>Introduction</b>	71
1. Working conditions in the electronics industry	75
2. Effects of the COVID-19 pandemic on workers in the electronics industry	82
3. Accessibility and Delivery of labor justice	86
4. Freedom of association in the context of the Labor Law Reform (2019) and the T-MEC	94
5. Continuities, ruptures and contradictions around the new outsourcing regime	102
6. Conclusions	110
<b>Bibliography</b>	113



# Index of Tables, Graphs and Figures

## Tables

<b>Table 1.</b> Evaluation of the Minimum Daily Wage in Mexico	76
<b>Table 2.</b> Structure of the Labor Justice System in the state of Jalisco	86
<b>Table 3.</b> Phases of Implementation of the New Labor Justice System	90
<b>Table 4.</b> Labor rights according to the type of dismissal	91
<b>Table 5.</b> Axes of the Labor Law Reform (2019)	95
<b>Table 6.</b> Types of sanctions in the framework of the T-MEC around violations of collective labor rights (union rights)	96
<b>Table 7.</b> Justice mechanisms of the T-MEC	97
<b>Table 8.</b> Improvements of Labor Law Reform	99
<b>Table 9.</b> Distribution of electronics industry workers in Public Social Security System (IMSS) based on type of employment (September 2020)	104
<b>Table 10.</b> Main aspects of the outsourcing law reform	107

## Graphs

<b>Graph 1.</b> Wage Inequality by Gender in Mexico	77
<b>Graph 2.</b> The Ranking of Jalisco in Exports (National)	79
<b>Graph 3.</b> The electronics industry workers registered in Public Social Security System (IMSS) in Jalisco	84
<b>Graph 4.</b> Annual growth rate of manufacturing output in manufacturing of computer, communication, measurement and other equipment, electronic components and accessories nationwide	103
<b>Graph 5.</b> Number of Workers in the electronics industry	103

## Figures

<b>Figure 1</b> Main Branches of the Electronics Industry in Jalisco	73
<b>Figure 2.</b> Main electronics manufacturing companies in Jalisco	74
<b>Figure 3.</b> Main Toxic substances used in the Electronics Industry	80
<b>Figure 4.</b> Transition of Labor Justice Systems in Mexico	88
<b>Figure 5.</b> Procedures of the New Labor Justice System	89
<b>Figure 6.</b> Stages for authenticating Collective Labor Contracts.	98

## Acronyms and Initials

<b>AFL-CIO</b>	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations.
<b>AMG</b>	<i>Área Metropolitana de Guadalajara</i> (Guadalajara Metropolitan Area).
<b>CCT</b>	<i>Contratos Colectivos de Trabajo</i> (Collective Labor Contracts).
<b>CONEVAL</b>	<i>Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social</i> (National Council for the Evaluation of Social Development Policy).
<b>COMASAMI</b>	<i>Comisión Nacional de Salarios Mínimos</i> (National Commission of Minimum Wages).
<b>CFCRL</b>	<i>Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral</i> (Federal Center for Labor Conciliation and Registration).
<b>CROC</b>	<i>Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos</i> (Revolutionary Confederation of Workers and Farmers).
<b>CROM</b>	<i>Confederación Regional Obrera Mexicana</i> (Mexican Regional Labor Confederation).
<b>CTM</b>	<i>Confederación de Trabajadores de México</i> (Confederation of Mexican Workers).
<b>CUSMA</b>	Canada-United States-Mexico Agreement.
<b>DHL</b>	<i>Derechos Humanos Laborales</i> (Labor Human Rights).
<b>ENOE</b>	<i>Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo</i> (National Survey of Occupation and Employment).
<b>IED</b>	<i>Inversión Extranjera Directa</i> (Foreign direct investment).
<b>IIEG</b>	<i>Instituto de Información Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco</i> (Institute of Statistical and Geographical Information of the State of Jalisco).
<b>IMSS</b>	<i>Instituto Mexicano del Seguro Social</i> (Mexican Social Security Institute).
<b>INEGI</b>	<i>Instituto Nacional de Estadística y Geografía</i> (National Institute of Statistics and Geography).
<b>INE</b>	<i>Instituto Nacional Electoral</i> (National Electoral Institute)

<b>INFONAVIT</b>	<i>Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores</i> (Institute of the National Housing Fund for Workers)
<b>INPC</b>	<i>Índice Nacional de Precios al Consumidor</i> (National consumer price index)
<b>JLCA</b>	<i>Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje</i> (Local Conciliation and Arbitration Boards)
<b>LFT</b>	<i>Ley Federal del Trabajo</i> (Federal Labor Law).
<b>MLRR</b>	<i>Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida</i> (Labor Rapid Response Mechanism).
<b>MSC</b>	<i>Mecanismo de Solución de Controversias</i> (Dispute Resolution Mechanism).
<b>OIT</b>	<i>Organización Internacional del Trabajo</i> (International Labor Organization).
<b>PLRR</b>	<i>Panel Laboral de Respuesta Rápida</i> (Rapid Response Labor Panel).
<b>PGDET</b>	<i>Procuraduría General de la Defensa del Trabajo</i> (Attorney General’s Office for the Defense of Labor).
<b>REPSE</b>	<i>Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas</i> (Registry of Specialized Service Providers or Specialized Works).
<b>SNE</b>	<i>Servicio Nacional de Empleo</i> (National Employment Service).
<b>STPS</b>	<i>Secretaría del Trabajo y Previsión Social</i> (Ministry of Labor and Social Welfare).
<b>SHCP</b>	<i>Secretaría de Hacienda y Crédito Público</i> (Ministry of Finance and Public Credit).
<b>TLCAN</b>	<i>Tratado de Libre Comercio de América del Norte</i> (TLCAN)(North American Free Trade Agreement NAFTA).
<b>T-MEC</b>	<i>Tratado México, Estados Unidos y Canadá</i> (Mexico, United States and Canada Treaty).
<b>USMCA</b>	United States-Mexico-Canada Agreement.

# Introduction

The development of the electronics industry in Mexico and in the state of Jalisco has been an example of the transformation process of the former Mexican production model and its internal market based on industrial sectors and intermediate goods (oil, metallurgy, electrical appliances, cars, railways, agriculture, among others), to move towards a model of opening up to private capital and the strengthening of an economic policy oriented towards manufacturing. Since the signing of the North American Free Trade Agreement (NAFTA) between Mexico, the United States and Canada, in 1994, this transition has implied the de-industrialization of national productive sectors, the deregulation of financial markets and building a favorable legal framework for Foreign Direct Investment (FDI). This situation has positioned Mexico, within the framework of the international division of labor, as a Nation characterized by offering labor force with low wages and an advantageous labor regulation framework for companies in terms of working conditions and employment.

Accordingly, federal and state governments in turn have created a series of fiscal, trade and labor incentives, to preserve and increase foreign investment in electronics industry. Among these incentives are the assurance of “Labor Peace”, as employer-led trade unions in the electronics sector have been used to stop any attempt of workers organization, preventing strikes or conflicts on a larger scale, that could interrupt production. This situation impedes real negotiations needed to arrive at permanent solutions to persistent violations of Labor Human Rights (DHL), that were just compounded during the COVID-19 pandemic. These pseudo-unions, created by the companies or aligned with their logic, have facilitated an extensive use of temporary contracts, have increased precariousness by wage drops and have fundamentally crippled the creation of spaces and practices associated with a democratic culture within workers and unions. Moreover, they have allowed a rise in outsourcing models at national level, going from 1,402.57 million workers under this scheme to 4,128.91, from the period between 2004 to 2019 (INEGI, 2019).

Since the 1990s, different governments in Jalisco have proposed and kept an agenda focused on fostering a favorable scenario for the installation and operation of transnational companies in the electronics industry, to propel, while they grow, small and medium-sized local companies which act as providers of supplies, transportation, or other services of the sector, ensuring a greater number of permanent jobs in the region. For this purpose, governments have developed sectoral economic promotion programs that include exemption from taxes and public services, coordination between companies and universities and high schools for the training of technicians and professionals.

Moreover, they have facilitated the use of infrastructure for the needs of the flows of goods and raw materials (Merchand, 2003). External factors and government incentives for the electronics industry, added to Mexico's strategic geographic location, due to its proximity to the United States of America, have positioned the state of Jalisco and the Guadalajara Metropolitan Area (AMG) as one of the main regions of the country for the installation of different companies in the electronics industry. For that matter, despite the fact that electronics industry has been present in Jalisco since 1968 with the arrival of Motorola, IBM in 1975, Hewlett-Packard in 1982, Kodak in 1985 and Lucent Technologies in 1990, it is from the decade of the ninety and the signing of NAFTA in 1994, that a greater number of companies came to the state, such as Jabil, Flextronics, Sanmina, Foxconn, Benchmark, Intel, USI, Solectron, Siemens, Avex, Telect, among others (Partida, 2004).

Between 1989 and 2000, the electronics industry located in the Guadalajara Metropolitan Area (AMG) <sup>1</sup> had a rapid growth, going from 30 to 350 companies (Mendoza, 2017). Likewise, between 2014 and 2019, formal jobs in this sector went from 32,295.00 to 68,855.00 (IIEG, 2021), which has positioned Jalisco as one of the main national producers of electronic equipment and components for sectors such as telecommunications, automotive, medical, and other industries (see **Figure 1**).

The development of the electronics industry has led the government of Jalisco to use a narrative based on defining the state as the Silicon Valley of Mexico. However, this categorization is exaggerated and responds more to the aim of promoting private investment than to a tangible reality due to different aspects (Merchand, 2003). This statement relies on the fact that, although it is true that the sector has grown in recent decades, its growth is not oriented to programmers and developers of new cutting-edge technologies, but to prioritize manufacturing-oriented activities. Despite the existence of various technology parks and clusters in the AMG, the import of inputs from Asian countries continues to strongly prevail in the supply chain, which reflects the existence of a limited number of local suppliers that mitigate imports and therefore generate internal productive and economic development. Another aspect refers to the fact that the development and growth of the electronics industry has not represented an increase in wages, benefits and job stability for the workers employed in the manufacturing companies or the development centers of new information technologies.

The current government of President Andrés Manuel López Obrador (2018-2024), which features itself as a leftist social democratic government, has begun to change labor rules through a new Labor Law Reform approved in 2019, whose guidelines aim to guarantee freedom of association and consolidate an effective and transparent Labor Justice System, after decades of an inefficient justice model with traits of corruption (STPS, 2020). This reform in the national framework is

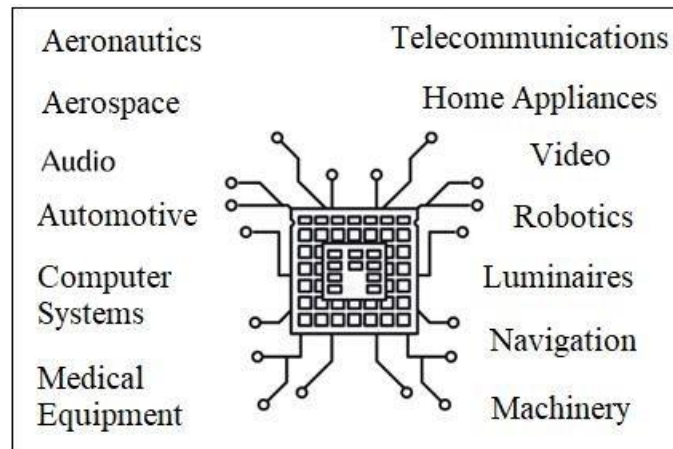
---

<sup>1</sup> The Guadalajara Metropolitan Area is made up of the municipalities of Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá and Zapopan.



**Figure 1**

**Main Branches of the Electronics Industry in Jalisco.**



**Source:** own elaboration with data from the Institute of Statistical and Geographical Information of Jalisco, 2020.

associated with the the new trade agreement between Mexico, the United States and Canada (T-MEC), that came into effect in November 2020.

This trilateral agreement replaces NAFTA and poses for Mexico a series of commitments regarding Labor Human Rights, which, for the first time, are set out in a labor chapter of the agreement (Chapter 23). Although this chapter contains different aspects around the elimination of all forms of forced labor, child labor, discrimination and the promotion of “acceptable conditions” regarding wages, working hours and occupational health, however, its guiding principle is to provide guarantees on issues of freedom of association, union democracy and collective bargaining (T-MEC, Cap. 23, 2019).

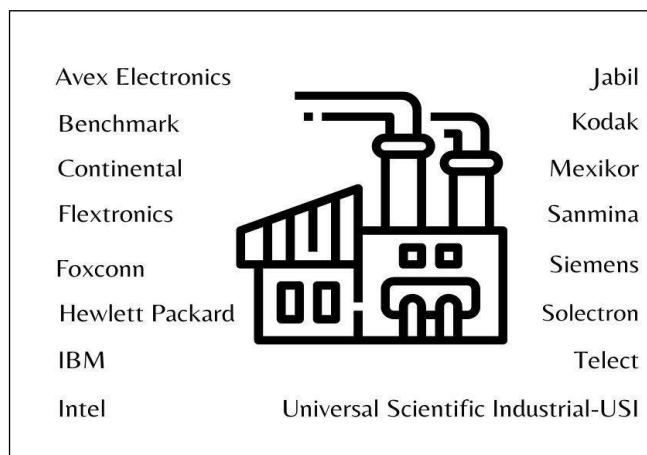
Despite the contradictions in promotion and enforcement, the new labor legal framework is an important juncture in the electronics industry. Transformations posed bring a favorable legal and political scenario to establish favorable changes in union issues, collective bargaining, and outsourcing. Another important element refers to the fact that the electronics industry associated with the automotive, aerospace, aeronautical and mining sectors is one of the productive sectors for which, in the event that collective rights were not respected, a series of economic, trade, and tax penalties (T-MEC, Cap. 31, 2019).

In this sense, the purpose of this report is to analyze and expose different features of the current situation of electronics industry and its impact on labor and employment conditions of thousands of workers in the AMG, in this context in which the COVID-19 pandemic converges, with these legal and labor transformations derived from the Labor Law Reform (2019) and the entry into effect of the T-MEC already mentioned, as well as the implementation of a federal economic policy oriented to a greater participation of the State and regulation of the market. From

this perspective, five fundamental axes are presented. The first axis focuses on the analysis of the general working and employment conditions of workers in the electronics industry in the Metropolitan Area of Guadalajara, Jalisco. The second axis is the analysis of the effects of COVID-19 in a sector of workers called vulnerable due to their physical conditions. The third axis presents the scope of the Labor Law Reform (2019) regarding the mechanisms of access to Labor Justice and the experience that electronics workers go through, when establishing a lawsuit or conciliation in the Conciliation and Arbitration Boards of the state of Jalisco. The fourth axis focuses on the scope and limitations of the Labor Law Reform (2019) and Chapter 23 of the T-MEC on freedom of association, union democracy and collective bargaining both in general and according to the characteristics of electronics industry. Finally, the last section highlights the continuities, ruptures, and contradictions in the implementation of the new outsourcing regime both in general and in the electronics industry.

Furthermore, the methodology and data collection techniques were based on the application of in-depth interviews with workers who worked or work in some of the different facilities of the electronics industry in the AMG, labor lawyers and public officials of the Ministry of Labor and Social Welfare (STPS). When referring to the electronics industry, we are talking about those companies that manufacture for different brands and that are normally governed by developing temporary productions framed in projects (see **Figure 2**). Likewise, the main goal of this report is to make the public, social organizations, consumers, governments, companies, and workers aware of the violations of the DHL that prevail in the electronics industry and that need to be abolished after decades of existence.

**Figure 2**  
**Main electronics manufacturing companies in Jalisco.**



**Source:** own elaboration based on physical and virtual mapping in the AMG.

# 1. Working and employment conditions in the electronics industry

Despite the electronics industry has grown exponentially since the 1990s and has incorporated various technological research and development centers as part of a strategy based on broadening the engagement of Jalisco in the global chain; the Labor Human Rights agenda has been less important for different governments in these years and the companies located in the state. One of the main signals of deeper precariousness in working conditions is the existence of low wages, which hardly guarantee a dignified way of living as a number of material and intangible goods as public services, housing, education, recreation, culture and the right to leisure are restricted.

Although the interviewees pointed out different incomes, a common denominator was that operators in the electronics industry receive wages in a range between 150 and 250 Mexican pesos per day (about 7.50 and 12.50 dollars), and about an average of 5600 pesos per month (280 dollars). This salary is insufficient, and although the National Commission of Minimum Wages (COMASAMI) has based its calculation on the costs to buy basic food basket, which was estimated at 1,769 pesos per month (88 dollars) for 2021, in real numbers, products such as rice, eggs, meat, beans and milk increase their price during the year, which reduces a salary's effective purchasing power and limits access to adequate nutrition for workers, most of them women, and their families.

The price of the basic food basket in the so-called Free Zone of the Northern Border is 213.39 pesos per day (10.5 dollars), which is equivalent to 6,390 pesos per month (320 dollars), while in the rest of the country it is 141.70 pesos a day (7 dollars) and is equivalent to 4,590 pesos a month (213 dollars).

Wages of operators in the electronics sector in Mexico are insufficient because there are various needs and expenses, beyond the costs of the basic food basket, e.g. transportation, housing, health and education. In this sense, the workers pointed out that an percentage of around 50% of their monthly income is focused on the payment of rent or housing loans. Likewise, costs of public transport and food have increased rapidly, derived from the elimination of the gasoline subsidy in 2017, when Enrique Peña Nieto was President of Mexico (2012-2018). Gasoline increased from 10 to 18 pesos per liter of gasoline, an 80% price rise which has not been reversed by the current federal government.

Although with López Obrador government the minimum wage grew in greater proportions than years before (see **Table 1**), the rise in prices of basic products and services, in addition to the

precarious wages that prevail in the electronics industry, have constituted an element of precariousness felt in daily life. Low wage incomes are associated with a dynamic of territorial organization that most cities and capitals in Mexico experience, which shows that sectors of the population with lower incomes and resources are expelled to the outskirts of the city. This expulsion means lacking or suffering inadequate access to public services (drinking water, electricity, garbage collection, security, etc.). Moreover, that called peripheries, due to their geographical location, show that transfers from work to home and vice versa are carried out in longer times, which implies not only a higher cost in transportation, but also affects workers' emotional and physical health mid and long term.

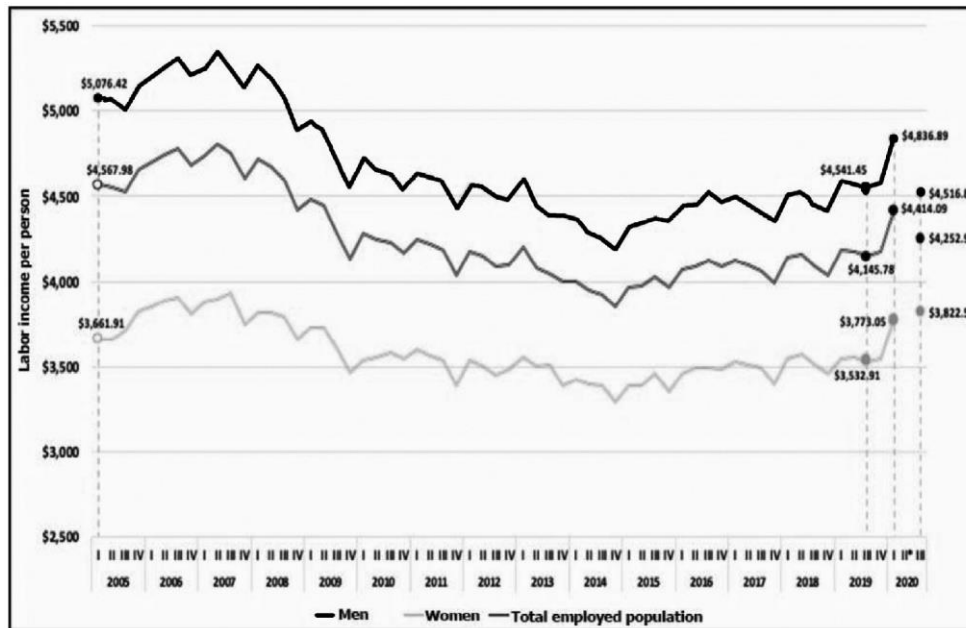
**Table 1**  
**Evaluation of the Minimum Daily Wage in Mexico.**

<b>Year</b>	<i>Geographic Area A</i>	<i>Geographic Area B</i>	<i>Geographic Area C</i>
<b>2011</b>	59.82	58.13	56.7
<b>2012</b>	62.33	60.57	59.08
	<i>Unique Geographic Area</i>		
<b>2016</b>	73.04		
<b>2017</b>	80.04		
<b>2018</b>	88.36		
	<i>Geographic Area A</i>	<i>Geographic Area B</i>	
<b>2013</b>	64.76	61.38	
<b>2014</b>	67.29	63.77	
<b>2015</b>	70.1	68.24	
	<i>Border Area</i>	<i>Rest of the Country</i>	
<b>2019</b>	176.72	102.68	
<b>2020</b>	185.56	123.22	
<b>2021</b>	213.39	141.7	

**Source:** own elaboration with data from the National Minimum Wage Commission, 2021 (Mexican pesos).

The reasons that have justified the existence of low wages are based on pointing out that the workforce in the electronics industry is low-skilled or semi-skilled and its levels of educational training are mostly up to the secondary level. In addition to this situation, most of the personnel employed in the electronics industry are women, who, for cultural and historical reasons, derived from patriarchy, receive lower salary incomes and have more difficulties in getting better jobs compared to men (see **Graph 1**).

**Graph 1**  
**Salary Inequality by Gender in Mexico.**



**Source:** CONEVAL based on ENOE and INPC at 2010 prices.

Workers have developed strategies that allow them to acquire other economic income within their workplaces through the sale of sweets, catalog products and the realization of “*tandas*”<sup>2</sup>, which means risking their job if were caught by the management carrying out these activities. In some facilities, another possibility to mitigate monthly expenses is transportation and meal services given as benefits, but it is not a rule. But this, in addition to working overtime or working on leisure or vacation time, however, implies that workers are not having enough physical and mental rest.

Evaluations and expectations of the workers interviewed about their situation and possible salary improvements in short, mid and long term are not positive.

This diagnosis is due, on the one hand, to the fact that promotions in operational positions do not represent a significant wage improvement and, on the other, they denounce the existence of “unwritten rules” based on sexual harassment by supervisors against female workers. This situation constitutes a type of informal mechanism for job promotion in which women are under constant pressure and, with human resources departments and codes of conduct seemingly unable to reduce or finish this violent situation.

---

<sup>2</sup> A “tanda” is the informal savings method that exists in Mexico. Its mechanism consists of a group of people taking a turn to receive a specific economic amount that is accumulated each week or month through the contribution of all participants.

It is a reality that some electronics companies have agreements with universities and high schools that provide scholarships to finish your studies in secondary and high school, and even study a career (...) There are also internal courses that get you certified and that serve to move up in category or work position (...) What really bothers me is that the people who study, do their job and take the courses, are not the ones who are promoted, but the female worker who accepts the supervisor's invitation to something or that one who has a romantic relationship with him, either for pleasure or for feeling threatened (...) I have been a supervisor for five years and I've realized that many colleagues do that kind of thing (...) I think it's wrong because they demotivate those who want to improve themselves and the most serious thing is that these supervisors also harm the girls who do not accept their terms, and in the case in which they do, afterwards they will be speaking negatively about these girls. (Flextronics Norte, Zapopan, August 2021).

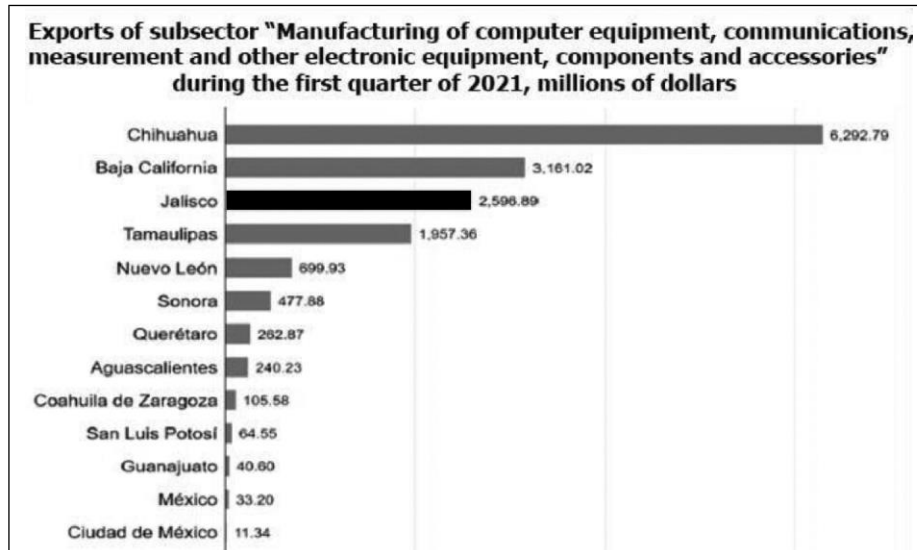
Another element is that subcontracted workers represent one of the most vulnerable sectors in terms of wages compared to permanent staff (in Spanish, *personal de planta*). Among the main differences, subcontracted workers receive lower wages and have fewer benefits compared to base staff. Salary differences represent a violation of the Federal Labor Law (LFT) in its Article 86: *Equal salary must correspond to equal work, performed in position, working hours and conditions of efficiency also equal*. This situation has established a hierarchical and differentiated labor structure, which provokes a perception of inferiority, precariousness, lower range of freedom and vulnerability in employment in subcontracted workers.

The existence of low wages through the outsourcing regime is explained by a wage policy established during the neoliberal governments in Mexico and the strategy of the electronics industry at a global level based on locating its manufacturing facilities in peripheral countries, which offer workforce at a lower cost and make it possible to reduce production and trade costs. In the particular case of border areas and central Mexico, "comparative and competitive" advantages not only mean a low-cost workforce, but also represent ideal regions for the circulation of finished products, components, raw materials and nearby suppliers to the United States. This because, in the event of low flows of goods and inputs from Asian markets, they would find support in Mexican production allowing the production to continue.

In the case of Jalisco, electronics industries are considered as one of the main exporters of the country (see **Graph 2**), however, this has not implied a fairer redistribution of wealth improving working and employment conditions. Although precarious wages are a key factor in the economic and commercial development of electronics companies based in peripheral countries, such as the case of Mexico, lack of expectations of salary improvements and the pressure from direct management

on the production line has promoted a culture of “resistance” among the workers based on absenteeism, “*tortuguismo*”<sup>3</sup>, creating downtime and defying explicit rules of production processes. These actions could mean economic losses for companies that in some cases have not been taken in

**Graph 2**  
**The Ranking of Jalisco at a National Level in Exports.**



**Source:** Institute of Statistical Information and Geography of the Government of Jalisco. Information sheet first quarter 2021.

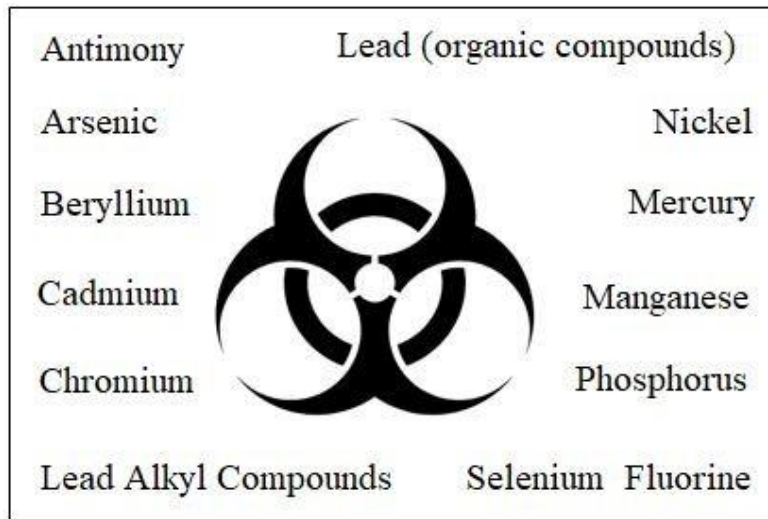
consideration, and so have not been prevented and even less remedied through a fairer salary policy.

Another problem highlighted by the workers is the exposure and handling of toxic substances (see **Figure 3**). Although there has been progress in the sector implementing safety protocols for handling toxic substances, harmful practices affecting workers’ health are still happening. In this sense, workers have pointed out experiences that highlight contradictions between manuals and training courses on labor safety, with practices developed in the workplace. Contradictions between actual and prescribed work regarding the management and care of toxic substances show that while companies teach courses, locate signs, prepare work spaces and provide the appropriate equipment to workers, there are projects in which the same companies do not implement the established security measures, derailing the possible improvements.

Exposure and mishandling of toxic substances respond to various reasons in different companies. One of the most common is the absence of union representatives participating in joint health and safety commissions. This because unions in the electronics industry are company

<sup>3</sup> “Tortuguismo” is known as the practice in which workers decrease the intensity and pace at work. This strategy translates as “hidden resistance” and it is usually a response to violation of DHL.

**Figure 3**  
**Main Toxic substances used in the Electronics Industry.**



**Source:** own elaboration with information from *International Pollutants Elimination Network (IPEN)*, 2021.

protection unions that have not only been characterized by their lack of participation and transparency in contractual matters, but also in work processes. Another element refers to the limited number of federal and state inspectors who supervise and guarantee the application of national occupational health standards, which statewide are no more than thirty and national level they decreased from 758 to 421 inspectors, a 44% less, between 2018 and 2019 (ILAB, 2020). Moreover, in recent decades there has been a lack of political will from both federal and state authorities, to carry out effective supervision procedures to preserve workers' health and safety.

The main problem that has impacted on workers' health, according to their own testimonies, refers to the fact that supervisors, in order to not stop production, or to fail to comply with the times agreed with clients, ignore the toll this has on workers' health. This situation coincides with other testimonies collected, which indicate that, beyond having or not having knowledge about products and compounds that can be harmful to our health, their bodies detect discomfort or unrest during working hours or in their homes letting them know something is not right; but when they point out this to the supervisor, their information is usually minimized or completely ignored.

When it occurs to you to warn that a product is causing you headaches, they tell you to go to the infirmary (...) What they usually give you is paracetamol, however, later you discover that the headache has not gone away because the substances that you handle are very strong (...) I was working in an area in which we used solvents to clean our workspace. I used a paste on the card, but when combined with the solvent,



vapors came out that caused burning in the throat and headaches (...) I notified the supervisor of this so that he could let the manufacturing area know, however, he ignored me and I had to go back to the medical department and escalate the complaint. Do you know when this was solved? Never. We had to keep working under these conditions for the entire project (...) Later, the University of Guadalajara conducted a study with ten workers and two workers showed high levels of lead in their bodies (Operator, Tlaquepaque, August, 2021).

In this context, another worker recounts a similar experience about the effects of toxic substances on workers' health in her experience in this sector.

There is a catalog that tells us the risks of each chemical product, but the point is that when you tell the supervisor, superintendent or people above that they are using a product that is harmful to health, they ignore your concerns (...) I think they are trying to say that production comes first, then our health (...) Over the years you realize that people who worked on a project for a long time begin to suffer health problems (...) The company tells you that these are individual issues belonging to each person because of their lifestyle. However, when you observe that one, two and even three people who worked on the same projects are already showing the same blood or respiratory issues... Even in the case of women during pregnancy. And I don't think this is a coincidence, but rather the lack of responsibility and not following the rules (Worker, Zapopan, August 2021).

An important aspect to highlight about the effects of toxic substances is that, sometimes, there are not immediate but long-term effects. This is a complex situation because if the company is not willing to carry out medical studies to identify a risk or health impairment, chances for workers to pay for a study on their own are limited. Similarly, another relevant aspect is that certain effects related to the use of toxic substances in the electronic industry are not recognized as occupational illnesses by the Mexican Institute of Social Security (IMSS), which makes workers more vulnerable in the event of irreversible or temporary damage to their health.

Thus, the problems faced by workers in this sector are diverse and range from the receiving low wages, the precariousness of their life and job instability, sexual harassment, afflictions to their health and work hazards associated with the use of toxic substances, without omitting a marked distinction or hierarchies due to the type of contract (base or subcontracted), gender, all this as the context of the effects that COVID-19 pandemic has brought.

## **2. Effects of the COVID-19 pandemic on workers in the electronics industry**

The COVID-19 pandemic deepened the pre-existing inequalities between the various sectors of Mexican society, derived from an inequitable distribution of wealth. In the electronics industry, its most obvious effects have been associated with inefficient implementation of health protocols to avoid contagion and multiple violations of DHL in wages, layoffs and unemployment. After the Public Health Council in Mexico decreed on March 30th 2020, a health emergency due to COVID-19, various productive sectors suspended activities while most of the manufacturing plants of the electronics industry did not do so across the country. This situation made clear a greater interest in the accumulation of profits for the companies and governments, than an interest for the health and well-being of the workers. Another piece of evidence of this was the closure of the Conciliation and Arbitration Boards, since the defense of labor rights was not considered a priority.

The reasons for not suspending activities were based on considering the electronics industry as an essential or primary activity to the interests and operation of society and, especially in the case of Jalisco, because part of its activities was oriented to the development of medical equipment, even though not predominantly. The decision not to suspend activities was supported in both statewide and national levels, but especially a strong pressure came from the United States Government, which expressed in an explicit request to the Mexican government not to close or reopen the manufacturing plants, especially in the border of northern Mexico (Corona, 2020).

Among one of the many afflictions the pandemic brought (with the decision of not stopping activities) has been the spread of contagions not only among the electronics workers, but, disseminated by them, among their relatives at home. Although some companies have implemented sanitary measures, such as the use of antibacterial gel, checking temperature, disinfecting work spaces and personnel transport units, appropriate protocols on social distancing (1.5 meters) have not been implemented in spaces such as the dining room or locker room. At the same time the lack of application of tests such as the Polymerase Chain Reaction Tests (or PCR for its acronym) was highlighted.

During the first months of the pandemic, companies complied with the Public Health Council's rules for suspending activities for "vulnerable staff", namely pregnant women or people diagnosed with a risk condition such as hypertension, obesity, diabetes, cancer, asthma, HIV, kidney and cardiovascular complications, among others (IMSS, 2020). In April 2020, many companies announced publicly the suspension of work for vulnerable staff. Nevertheless, the implementation of this measure raised controversies and caused violations against DHL, as some companies, that during the first three or four months (April-June 2020) provided workers with wages and benefits

corresponding to a 100%, after that time start lowering the percentages of payments in a staggered way in 75% and 50%, until reaching the point of dismissal. Instead of caring for the most vulnerable workers, this reinforced segregation, discrimination and human rights violations.

Meanwhile, since the beginning of the pandemic, other companies applied more aggressive measures, violating a set of rights through “agreements” that lowered wages, adding the extension of working hours and the workload.

Since Alfaro’s government (Governor of Jalisco) decreed the five-day suspension, there was a lot of uncertainty in the plant about what was going to happen with us (...) Fortunately at first, the company was responsible for our salary, which was paid in full. (...) The issue was after three or four months when the company called you at home, to tell you that you had two options: go back to work or they would only pay you 75% of your salary. What I did was to accept that they paid me this percentage, but already in the following month, I had already dropped to 50% of the salary (...) I complained to the company about the situation, but they told me that if I really appreciated the work, it was already time to return, and I needed to sign an agreement where I agreed to lower my salary. I felt this as a threat and due to economic problems, I had to return to work under these conditions (Operator, Zapopan, July, 2021).

Another testimony narrates that since the beginning of the pandemic, violations to the DHL were present.

The suspension of activities for vulnerable people was not immediate. The company took more than a month to start “letting go” (lay off) people (...) At first it was only diabetics and hypertensive patients who were laid off. Later, other people with less serious health problems (...) The thing about layoffs was unfair from the beginning. For example, the management said that to support people who had to rest it was necessary for technicians, engineers and managers to contribute with a day of their salary (...) Those who were not directly hired by the company (subcontractors) were paid only three days out of the work week, so there were many who didn’t returned to work because they were not going to survive on such a low salary.

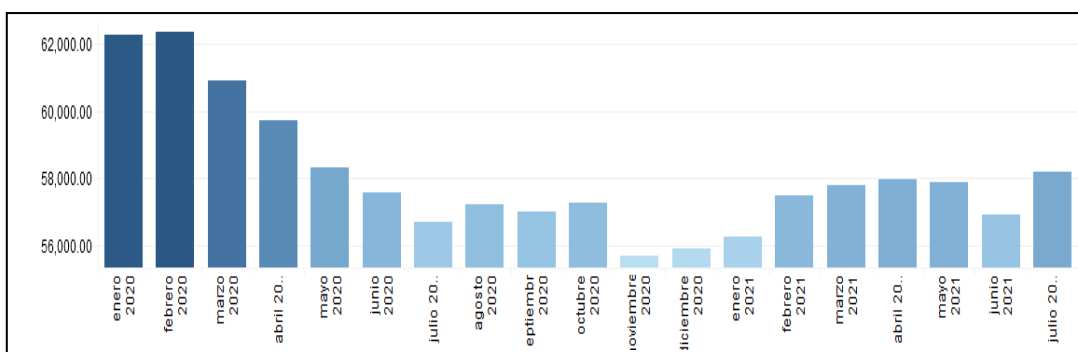
Since May, diabetics, asthmatics and people with obesity have practically been left only with the IMSS benefit, but without a salary, while some received a salary, some of 50 pesos a week (...) One of the most common things at the beginning of the pandemic was that for those who stopped working, their absence was taken as vacation time (...)

Those who returned to work, were forced to sign a document where they declared that they returned at their own risk and that they released the company from any responsibility in case of contagion by coronavirus (Worker, Tlaquepaque, August, 2021).

Furthermore, another one of the most evident impacts in the electronics industry during the pandemic is the number of dismissals carried out between 2020 and 2021. The number of dismissals documented by the IIEG (2021) shows that, from September 2019 to June In 2020, there was a drop in employment from 68,855 to 56,692 workers in this sector, which represents that at least 18% of the workers were laid off or let go. Meanwhile, in November there was the most drastic decrease in employment, reaching down to 55,672 jobs. For the month of July, the figures show 58,203 jobs registered with the IMSS (see **Graph 3**). Although this sector had already been showing a decline in the number of jobs since September, it worsened with the pandemic, reaching more than 10,000 jobs lost between the end of 2019 and the last months of 2020.

Among the workers' testimonies who are employed in different electronics companies, it is pointed out that the most affected labor sector has been those working on a freelance base or a subcontractor regime. The ease of firing subcontracted workers is associated with the fact that this sector has adopted a wrong belief that it is legally unable to exercise any legal rights against

**Graph 3**  
**Workers of the electronics industry registered with the IMSS in Jalisco.**



**Source:** graph prepared on the portal of the Institute of Statistical and Geographical Information of the State of Jalisco (IIEG), 2021.

the company in the event of an unjustified dismissal. This situation is due to a practice that has been established in the electronics industry based on making subcontracted workers sign a series of monthly, quarterly or semi-annual contracts, which are interpreted as a form that nullifies rights, seniority in employment, work and commitments of subcontractors. To continue the analysis of the “vulnerable personnel”, whose rights were violated in regards to their permanence in employment in the context of the pandemic due to the fact that those workers who were disqualified

for health reasons were pressured to sign their resignation or be rehired and thereby losing their seniority. A vulnerable worker narrates that at first the pressure was to sign a salary reduction agreement or the exclusive payment to give continuity to health services (IMSS) and the payment of housing loans (INFONAVIT) without receiving the corresponding salary income. In addition, it points out that with months passing since the pandemic began, pressure was put into accepting a “negotiated settlement” that did not reach 35% of what they were entitled to, which they did not accept, however, the worker mentions that other colleagues did. They did so for the pressures of the agency, the company and the same economic needs that were exacerbated during the first stage of the pandemic. Meanwhile, the workers with the most seniority, in outsourcing agencies and directly in companies, have been one of the most affected groups in terms of job loss. The situation of the pandemic resulted in an opportunity to dismiss thousands of workers whose continuity in employment represented in the medium and long term an expense for companies and outsourcing agencies around the amounts of compensation that a case could represent of an unjustified dismissal or voluntary departure of a worker with greater seniority.

In turn, in addition to the economic implications derived from the layoffs, the salary reduction and the extension of working hours, other problems have arisen beyond the sphere of work. The electronics industry is characterized by mostly employing women, who often experience other pressures associated with taking care of the home, children, etc. This was worsened by the fact that a decree of suspension of school activities was put in place, which caused the increase in the care at home workload. In this sense, some of the women have been forced to abandon their jobs because they maintain a strong responsibility-dependence on school spaces and care. Meanwhile, other workers have developed strategies that allow them to maintain employment and preserve the care of their family, such as using the days corresponding to vacations or working the days off in moments of family emergencies. Although the problems experienced by women regarding home care have a cultural component that has placed women with this responsibility, it also converges with precarious wages that make it impossible to hire specialized personnel to care for girls, boys, adolescents and the elderly. In addition, companies do not usually provide spaces for the daughters and sons of mothers and fathers who are unable to pay for daycare. Finally, this situation, as well as the thousands of dismissals and violations of the DHL carried out during the first year of the pandemic, are explained in a certain sense by the absence of a union representation, which through its interlocution has established a negotiation agenda that provide solutions without this implying the dismissal of thousands of workers.

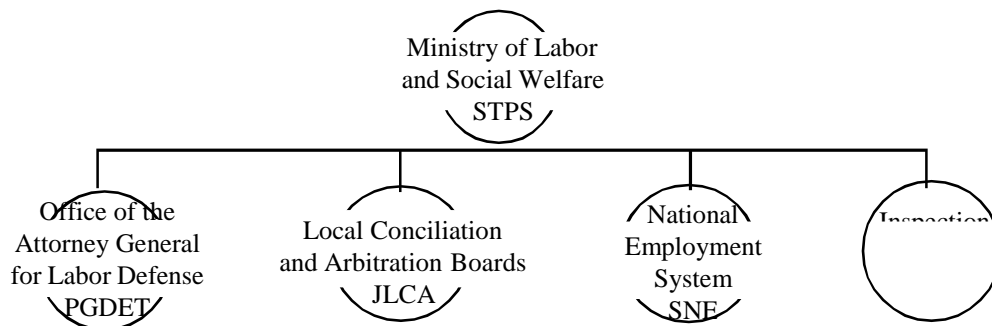
### 3. Accessibility and Delivery of labor justice

The accessibility and granting of labor justice in Mexico have meant other problems experienced by workers in the electronics industry when filing a conciliation or lawsuit process for any violation of their Labor Human Rights. The lack of labor justice in Mexican system has implied a control mechanism on the part of the companies or outsourcing agencies, due to the fact that workers are aware or intimidated by the economic, physical and emotional difficulties that a legal process carry with it when they are beginning it against an outsourcing agency or a company.

The labor justice system in Jalisco, ruled by the dispositions of the Federal Ministry of Labor and Social Welfare (STPS), is formed by the Attorney General’s Office for the Defense of Labor (PGDET), the Local Conciliation and Arbitration Boards (JLCA), the National Employment System (SNE) and the Inspection Department on Health at Work (see **Table 2**).

Labor justice system at both federal and state levels has been based on a tripartite model participating employers, union and government representatives. However, the assumed representation of the workers through the confederations, centrals and unions of the so-called *bloque oficialista* (unions created by the government to defend its own policies despite the interests of the workers) as are the Confederation of Workers of Mexico (CTM), the Revolutionary Confederation of Workers and Peasants (CROC) and the Mexican Regional Labor Confederation (CROM) have

**Table 2**  
**Structure of the Labor Justice System in the state of Jalisco.**



**Source:** Ministry of Labor and Social Welfare of the State of Jalisco, 2021.

been characterized by assuming a pro-employer stance, subordinates to the Mexican Government's interests of the moment and away from the interests and concerns of the workers.

Although the lack of efficiency and transparency of the labor justice system in Mexico and the various states of the country been a key element to preserve "Labor Peace" and preventing specially the emergence of democratic unions, it also shows different problems associated with the rise of conflicts or lawsuits (mainly individual), as well as prolonging trials, which can sometimes take more than three or four years to get to a resolution.

This situation, although it is detrimental to companies due to the costs involved in lengthening lawsuits and its effect on the rise of workers' severance payments, was favored by the previous Labor Reform approved in 2012, which defined an upper limit on compensation for lost wages in 365 days, which has allowed companies to have greater benefits when prolonging legal procedures without having to pay the elapsed years of the lawsuits. This situation has been detrimental for workers, because long lawsuits without due compensation in time raises the negative implications on family finances, and lead the workers to accept "conciliation" in disadvantageous conditions, giving up their rights.

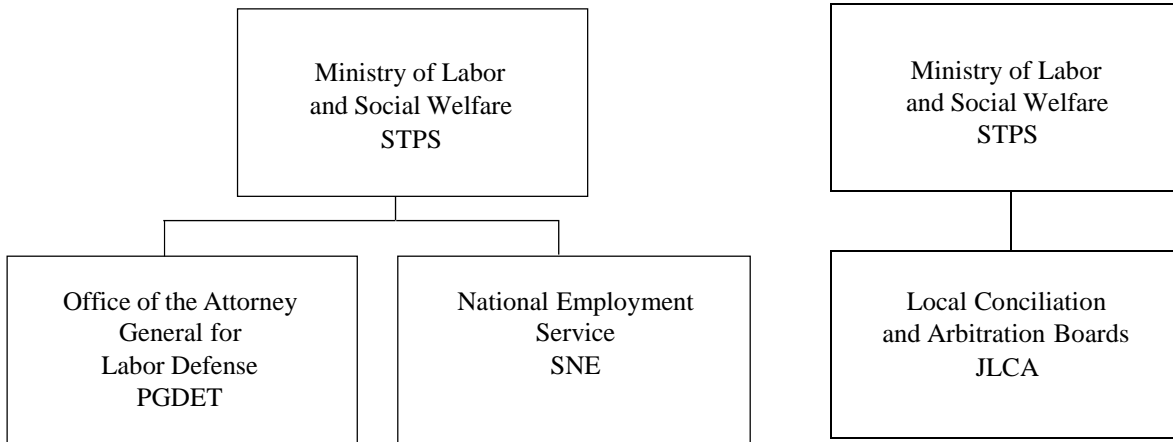
The various problems that arise in each link of the structure of the labor justice system in Mexico was a point of discussion during the negotiations between Mexico, the United States and Canada for the signing of the T-MEC. Part of the agreements led to the approval of the 2019 Labor Reform, which modified articles 107 and 123 of the Political Constitution of Mexico on labor matters, which has as one of its main axes the establishment of a "New Labor Justice System", not any more dependent of the Executive Power, but of the Judicial Power to replace all over the country the Federal and Local Conciliation and Arbitration Boards. (see **Figure 4**).

This new Reform aims to create Labor Courts seeking shorter, faster and expedited periods for the resolution of trials through no more than two hearings under the oral system. Another central goal of this new system is setting mandatory conciliation periods with a maximum of 45 days, through the Federal Center for Labor Conciliation and Registration (CFCRL), which in turn, prevents from prolonged trials and the accumulation of lawsuits. On the other hand, in case of not reaching a conciliation between the parties, another 45 days are defined for the resolution of the trial (See **Figure 5**).

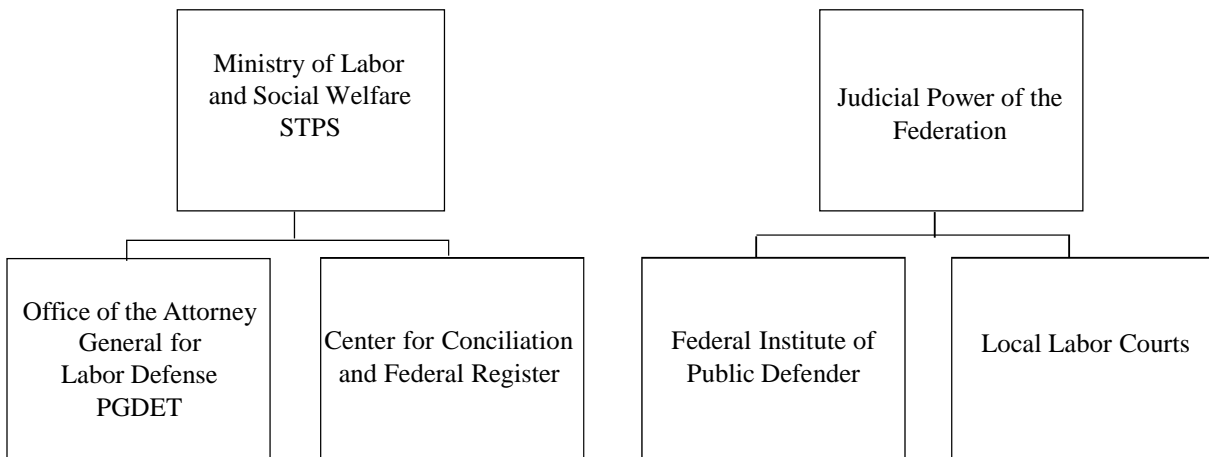
Another objective of the reform, by the assumed independence of the Judicial Power, implies dismantling powerful groups that control the Conciliation and Arbitration Boards, associated with business, political and union organizations. The existence of these groups in Jalisco has been demonstrated in labor disputes in the automotive and educational sector, where labor authorities have favored the automotive companies and, in the case of teachers, the government authorities. This has also led to imprisonment, dismissal and threats of all kinds against workers' and unions' leaders.

**Figure 4**  
**Transition of Labor Justice Systems in Mexico.**

The previous labor model was upheld in the Conciliation and Arbitration Boards that are born with the Mexican Constitution of 1917.



In the new system of labor justice, the boards disappear and the Labor Courts are created (Ref. 2019).

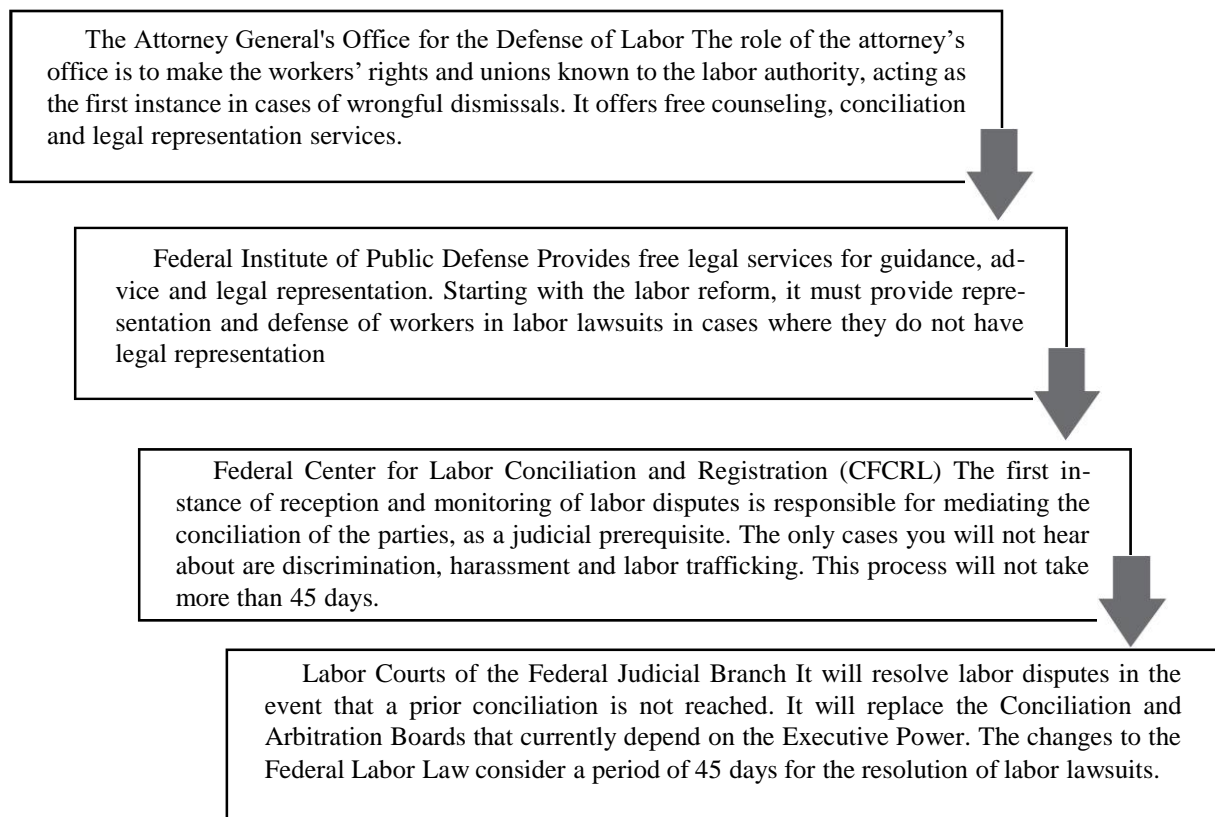


**Source:** own, with information from the Ministry of Labor and Social Welfare.

According to the Reform, the implementation of this new justice model is happening in three stages from May 1, 2019 to May 1, 2022 (see Table 3). Meanwhile, the immediate effects of these new courts are not yet clear given that, due to the COVID-19 pandemic, its installation and operation in the country has been delayed. Other difficulties for the implementation of this new model is the resistance of opposition governors (against the President's party), such as the governor of Jalisco, Enrique Alfaro (2018-2024), who has indicated his opposite stance against the implementation of



**Figura 5**  
**Procesos del Nuevo Sistema de Justicia Laboral.**



**Source:** own, with information from the Ministry of Labor and Social Welfare, 2021.

the new labor justice model without no counterproposal to improve the labor justice system in the state.

However, a point highlighted by the STPS (2021) about this new model is that, from the 20,983 requests for individual conciliation admitted by the State Conciliation Centers, 70% were solved through conciliation and without employment lawyers in the process.

Given this context, workers in the electronics industry have experienced various problems when acting through the labor justice system at different levels. The prosecutors' offices, the labor inspection systems, and the conciliation and arbitration boards still establish formal and informal arrangements, in which state representatives, lawyers, employers and pro-company and pro-government unions converge, with deficient and not very transparent mechanisms, impeding the delivery of justice and damaging workers' rights.

The first problem experienced by workers in the electronics industry when deciding to carry out a legal process before the labor authorities begins with a policy of stigmatization and

**Table 3**  
**Phases of the Implementation of the New Labor Justice System.**

Phases of The Labor Reform	Mexican States
Phase One 2020	Durango, Zacatecas, San Luis Potosí, Hidalgo, Estado de México, Tabasco, Chiapas, Campeche.
Phase Two 2021	Quinta Roo, Veracruz, Oaxaca, Guerrero, Puebla, Morelos, Tlaxcala, Querétaro, Guanajuato, Colima, Aguascalientes, Baja California (norte), Baja California Sur.
Phase Three 2022	Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León Tamaulipas, Sinaloa, Nayarit, <b>Jalisco</b> , Michoacán, Yucatán.

**Source:** Ministry of Labor and Social Welfare, 2021.

criminalization by companies and even government representatives. This is encouraged by the company, as, from the moment the workers are told of being dismissed, they are stigmatized and threaten by supervisors, companies and outsourcing agencies representatives pointing out the possible consequences they will suffer if they file a conciliation or lawsuit process.

Among the main threats, they tell the worker she will be listed as a “problematic worker” which means being put on a “black list” given to other companies and preventing being hired by them, in the sector or even in other branches. Although “black lists” are illegal according to Mexican law, there is a registry of them, collected by specialized companies that provide and commercialize this type of information to manufacturing companies and which can be reviewed in sites known as “Labor Bureau” (Soto, 2017).

Other problems focus on the labor culture or practices of the labor prosecutors, who are in charge of advising and defending (public defenders) the workers on their labor rights. Among these practices, there is an “unwritten rule” from the beginning of recommending the worker to negotiate with the company a compensation of 45 days (50% less than the 90 days given by law) and reduce in similar percentages when demanding bonuses, seniority, vacation payment or other benefits, because it is going to be a difficult process and in case of a wrongful resolution for the worker. (see **Table 4**).

Assuming this practice as part of the lawsuit process is harmful in many ways, on the one hand, because it violates the guarantees of Labor Human Rights, which should not be negotiated, restricted or limited. And on the other, because this “unwritten rule” is usually encouraged by the payments workers would have to give to private lawyers for defending them, which cost around 35% and 40% of the total economic amount of compensation, that rarely is a 100%, and this has meant for the workers to receive amounts around 30% and 25% of what they are entitled to by law, further

**Table 4**  
**Labor rights according to the type of dismissal.**

Wrongful Termination	Just Cause Dismissal
90 days of integrated daily salary	12 days of salary for each year worked
12 days of salary for each year worked if the contract is longer than one year (seniority premium)	(seniority bonus if you have more than 15 years working)
Bonus	Bonus
Holidays	Holidays
Vacation Premium	Vacation Premium
* Savings fund (if the company has this benefit).	* Savings fund (if the company has this benefit).
20 days for years worked (compensation for non-reinstatement), or half the time worked if the employment relationship is for a specified period of less than one year	

**Source:** Federal Labor Law, 2021.

violating their rights and their finances. Another aspect that violates the accessibility to a true labor justice refers to public defenders or advisers (lawyers) who do not usually assume a neutral position, but are usually more oriented to discharging the trials through conciliation, without seeking and guaranteeing the free decision of the workers and their possibility to use different legal procedures to ensure a fair resolution. Although this position allegedly seeks to prevent workers from going through very long trials and they are not necessarily forced to follow their proposal, the advice of the lawyers has an important weight, due the workers are unaware about their rights and feel various pressures for their family finances and their possibility of finding a new job. There are also other types of explicit or veiled pressure exerted by public officials and company lawyers that worsened the situation.

When you get to the attorney’s office or the conciliation board, on many occasions they give you bad advice, they tell you that the boss is right, other times they tell you that you are right, but that it will be very difficult for you to win the trial (...) They give you the option of submitting the summons to the company and if the employer does not appear he will be fined, but so far I have never heard of an employer who has been fined for not doing so. In practice, especially with the electronics industry, they tend to not appear in court. In my experience, agencies do appear but electronic companies

do not (...) When the parties (worker and employer) come together, to make the process faster they advise you to ask for between 60 and 45 days of compensation, plus your benefits. This is a very common practice, in which to a certain extent they pressure you to accept a certain amount

(...) But, the reality is that the employers do not even want to pay 45 days. They offer you arbitrary amounts, without any justification, that is, if for 45 days plus benefits, you should receive \$10000 MXN, the employer arrives and offers you \$7000 MXN before taxes, that is what has happened to me. So, there are many workers who, if they earn \$1000 MXN a week, when they see \$7000 MXN together, it already seems like a reasonable amount and they agree and leave with just that.

It also happens that if, after 3 subpoenas, the worker decides not to accept the employer's proposal, they both go to a public defender, who, of course, is even more hostile to the workers. They ask them for proof of everything said, even when the law does not specify they are obliged to do so. They ask them to name witnesses, and demand to have immediately copies of witnesses' identifications... it is a tortuous procedure with the public defender. This has a crude, but logical explanation, a public defender has a fixed salary and earns the same if he takes 100 cases than if he takes 2. That makes me think that is why these public defenders burden workers so that the workers do not file the case with them, basically forcing them to find another lawyer or to give up their claims (Labor Lawyer, Guadalajara, July, 2021).

Another element that highlights the shortcomings of the labor justice system at federal and state levels is the lack of public prosecutors and consultants (advisers, conciliators and litigants). Whether due to a lack or mismanagement of financial resources, the consequences of having a limited number of attorneys results in poor service. From this perspective, a worker from the General Prosecutor's Office in Defense of Labor in Jalisco narrates that the excessive work and the number of files have increased in recent years and especially worsened with the COVID-19 pandemic in 2020. According to his testimony throughout Jalisco there are 30 attorneys distributed in different municipalities, working as advisers, conciliators and litigants at the same time, which undoubtedly adumbrates an inability to serve a population of 1,826,575 workers from various productive sectors (IIEG, 2021).

Lack of staff is a similar problem in the Conciliation and Arbitration Boards and in Labor Inspection Departments. Given this limited number of staff, they cannot carry out and make legal processes, notifications and inspections more efficient in workplaces as well as supervise union, employment and labor health issues. Thus, these delays have been taken as normal practices in

individual and collective trials. This situation has been used by electronics companies and outsourcing agencies to discourage workers from filing lawsuits or demand their rights before authorities and thus “negotiate” lesser compensation than what they would be entitled by law.

On the other hand, the existence of “informal or unwritten rules” giving priority to lawyers who have a network of contacts with STPS officials is known, and shows a situation of corruption that does not respect the priority of older trials or obscures their procedures. Although the lack of efficiency, effectiveness and transparency responds, partly, to an absent culture of Labor Human Rights in all areas of the STPS, both at the federal and local levels, but the main foundation is the reduced number of staff, resources and coordination. The limited accessibility to labor justice has also had implications in the almost null creation of independent unions and the presence of white or governmental controlled unions in the electronics industry.

## 4. Freedom of association in the context of the Labor Reform (2019) and the T-MEC

Throughout 2018, the governments of Mexico, the United States, and Canada held a series of meetings to reformulate the contents of the North American Free Trade Agreement signed in 1994. Within these negotiations, the US and Canadian unions were key pieces on the agenda on labor rights and particularly on issues of freedom of association, collective bargaining and wages. Among its main points was the unfair policy of the Mexican government and the companies preserving low wages and minimum benefits. Accordingly, it was pointed out that the consequences of this labor policy in Mexico are the existence of precarious wages and the absence of democratic unions in the country. In the same venue, it has contributed to the migration of US and Canadian companies to territories with cheap labor, such as Mexico, which has had repercussions in the loss of jobs for workers in various productive sectors in the United States and Canada.

On November 30<sup>th</sup> 2018, in Buenos Aires, Argentina, the three governments signed the T-MEC (CUSMA-USMCA), which for the first time had a labor chapter in a trade agreement between the three countries. under the principles of the International Labor Organization (ILO). The commitment acquired by the Mexican government within the framework of the T-MEC resulted in the approval of the Labor Reform that came into effect on May 1<sup>st</sup>, 2019, modifying articles 107 and 123 of the Federal Labor Law. Among the main provisions of the reform (see **Table 5**), as already mentioned, one aspect focuses on eliminating the Conciliation and Arbitration Boards to turn them into Federal Courts of the Judicial Power. On the other hand, the new Reform focus on establishing legal mechanisms to promote and guarantee freedom of association, democracy within unions and favor collective bargaining (DOF, Decree that reforms, adds and repeals various provisions of the Federal Labor Law). Work., 2019).

The axis on democracy within unions aims to abolish antidemocratic practices that have existed in workplaces through “white unions”, pro-governmental unions and “leaders” without legitimacy in the eyes of the workers, which have allowed the existence of employer’ protection contracts, low wages and the absence of an union life and culture in different productive sectors, but especially in manufacturing. In this sense, the workers belonging to a union have now the right to a free, secret and direct vote for the election of their representatives or the creation of a new organization. This mechanism seeks to stop a culture of simulation of “election of union representatives” that has been cemented through procedures where workers are not consulted or

**Table 5**  
**Axes of The Labor Reform (2019).**

<b>New System Labor Justice</b>	<b>Democracy within a Union</b>	<b>Federal Center for Labor Conciliation and Registration</b>
<p>Specialized labor tribunals are created under the Judicial Power. Now, the trials will be oral and in the presence of a judge. Before suing, it will be necessary to seek a solution to labor disputes through preliminary conciliation.</p> <p>The parties go to the Labor Center or the local Conciliation Centers to complete the mandatory pre-trial conciliation stage, with a maximum duration of 45 days.</p> <p>If they do not reconcile, the parties may initiate a lawsuit before the Labor Courts, whether local or federal, with a new procedure governed by principles of orality, immediacy, continuity, concentration and publicity.</p>	<p>The workers affiliated to a trade union organization may cast a personal, free, direct and secret vote for the election of their board of directors, to know and approve their collective bargaining agreements.</p> <p>Proportional representation based on gender must be guaranteed. Support from the workers must be demonstrated in order to obtain the "Proof of Representativeness".</p> <p>Unions must legitimize their collective bargaining agreements before May 1, 2023 through a consultation where workers decide by personal, free, secret and direct vote, whether or not to approve the content of their collective agreement.</p>	<p>A new organization is created that, in addition to keeping the records of unions and collective agreements at the national level, will monitor that union rights and the collective interests of workers are respected, through free and democratic processes.</p> <p>This organization will be in charge of the conciliatory function of federal jurisdiction in case of controversies in the processes of election of representatives, as well as of the national registry of unions, collective agreements, contract-laws and internal labor regulations. It will also verify the processes of union democracy and will issue the "Certificate of Representation" for the celebration of an initial collective contract.</p>

**Source:** Labor Reform, STPS, Government of Mexico, 2020.

when they are, this is done through an assembly with visible voting by hand, a practice which has led to retaliation by union leaders or companies against workers who favored a different party or proposal.

Furthermore, the Reform creates, according to its third axis, the Federal Center for Labor Conciliation and Registration, whose function is focused on supervising and documenting electoral processes in workplaces together with the federal inspectors of the STPS. This center has the power to keep the records of the unions and verify the legitimacy of the Collective Bargaining Agreements (CCT) through a minimum accreditation of 30% of the workers (s) employed in workplaces,

and trying to guarantee transparency and freedom in the elections of representatives. So, the registration of the unions and legitimation of the CCTs are going to be gradually completed since the Federal Government has established a period of three years for their full implementation (May 1, 2019 to May 1, 2019). 2023).

This Labor Reform is associated, as we have already mentioned, with the commitments of Mexico within the framework of agreements and commitments around the T-MEC. Among the main commitments of Mexico in the T-MEC and its Chapter 23 (Annex 23-A) is to guarantee freedom of association, collective bargaining and union democracy. For this purpose, tariff, commercial and economic sanctions are established for companies that violate freedom of association in Mexico (see **Table 6**). Nevertheless, it is important to point out that Mexico cannot file a complaint against the United States or Canada on union matters. Likewise, not all productive branches are included in this regulation but just the so-called priority sectors such as automotive, auto parts, aerospace, steel, aluminum, cosmetics, industrial baked goods, glass, ceramics, plastic, forgings, cement and mining. The agricultural sector, the textile and clothing industry that have historically lacked union protection are excluded from this regulation, and the electronics industry is considered as it is associated with the auto parts and aerospace sector.

**Table 6**

**Types of sanctions in the framework of the T-MEC around violations of collective law.**

First complaint	Second complaint	Third complaint
Cancellation of tariff benefits.	Export duties will be added.	You will not be able to export the company or participants in the supply chain.

**Source:** prepared by the authors with data from the T-MEC of Chapter 31 (Annex 31-A and 31-B).

In this logic, there are two requirements for the productive sectors to be subjects of commercial or tax penalties. The first one, if they belong to the priority sectors defined by the T- MEC and the second focuses on the existence of some type of violation around freedom of association and collective bargaining. For this purpose, in addition to the legal frameworks in Labor Law Reform (2019), in the Chapters 23 (Annex 23-A) and 31 (Annex 31-A and B) of the T-MEC, two conflict resolution mechanisms and penalties have been established. One of these mechanisms is the Rapid Response Labor Mechanism (MLRR), which focuses on establishing communication channels between the actors involved, resolving union conflicts and defining direct penalties to the offender (company, supplier or subsidiary) of any violation in the event of not exercising a remediation of rights.



The other is the Dispute Resolution Mechanism (MSC) attached to the protection of fundamental rights such as the elimination of forced or compulsory labor, the abolition of the worst forms of child labor, acting against discrimination in terms of occupation and employment and other aspects that guarantee “acceptable conditions” regarding the establishment of minimum wages, working hours, and labor health and safety. (see **Table 7**)

The MLRR is activated when a union (s), civil society organizations, social movements and/or companies in the United States and Canada consider in “good faith” that the workers have suffered

**Table 7**  
**Justice mechanisms of the T-MEC.**

Mechanism	Description
<b>Labor Rapid Response Mechanism (MLRR)</b>  <b>Annex 31-A y 31-B</b>	Mechanism established in Annex 31-A y 31-B of Chapter 31.
	Compliance with the commitments exclusively on the rights of freedom of association and collective bargaining.
	Time given to present a ruling by the Labor Panel less than four months.
	The penalty applies exclusively to the specific facility (company, supplier or affiliate).
<b>Dispute Settlement Mechanism (MSC)</b>  <b>Chapter 31</b>	Mechanism established in Chapter 31.
	Compliance with the provisions of Chapter 23.
	Time given to present a ruling by the Labor Panel is greater than one year.
	The sanction applies to the productive sector.

**Source:** own with information from the T-MEC.

a violation in any union right within the legal frameworks of the T-MEC in Mexican territory. The mechanism states that the review of an alleged collective labor violation in Mexico is responsibility of the Ministry of Economy, which then notifies the Ministry of Labor and Social Welfare, the Federal Center for Conciliation and Labor Registry and the Federal Board of Conciliation and Arbitration. When the competent authority receives the request for review, it has 10 calendar days to respond. After the response, the Mexican authorities will have 45 days to define if there is a violation of workers rights and 10 more days to agree a remediation.

If the Mexican authorities do not find a violation of rights, the United States and Canada may request the installation of a Rapid Response Labor Panel (PLRR) made up of candidates from each party in conflict. After the creation of the Panel, there are 30 days to carry out the examination in place (*in situ*), with observers from both parties, through direct supervision in the workplace and through conducting interviews with the workers. This is with the objective to establish whether there

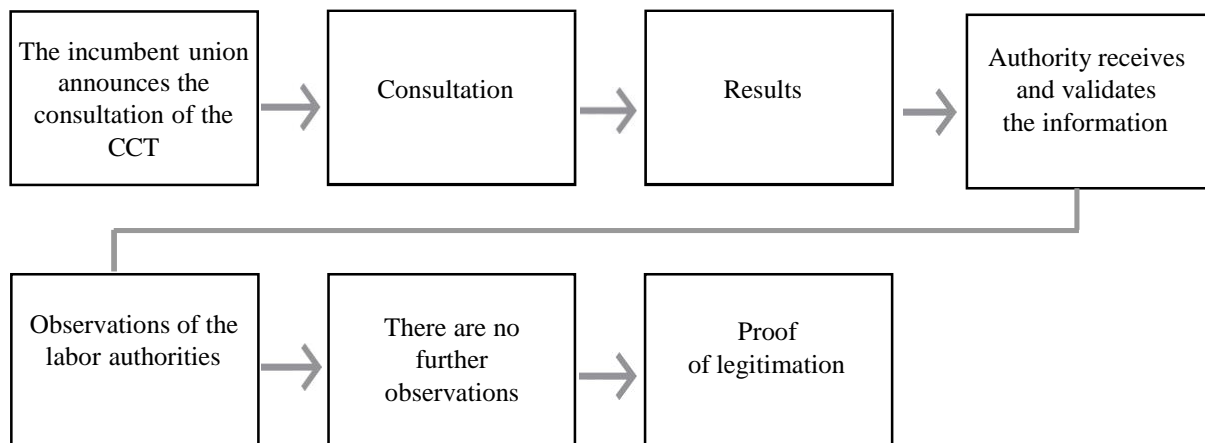
is a violation and define the correct measures for redress the abuses suffered. If the violation of rights is not solved, tax benefits suspensions as well as economic sanctions imposed on merchandise, and, in case of recurrence, a blockade on imports of the products made by the company or supplier (Rosendo and Cárdenas, 2021).

Furthermore, the Labor Law Reform (2019) establishes that before May 1<sup>st</sup>, 2023 unions must adapt their statutes to the new framework. In this sense, it is necessary to obtain proof of legitimate representation (*toma de nota*). To do so, each union must submit an application to the Federal Center for Labor Conciliation and Registration (CFCRL). This application must prove that there is the endorsement of at least 30% of the workers covered in the CCT, which is a condition for guaranteeing the holding of elections in adequate conditions (free, secret and direct voting) for the workers (LFT, Art: 390 Bis, 2021).

Similarly, to legitimize CCTs, a notice must be send to the STPS, verified by a notary public, STPS labor inspectors and observers from the CFCRL. Meanwhile, the union must issue a convocation to the assembly in visible and accessible places in the workplace and union spaces. So, the legitimization process of the CCT will be subsequently developed in places with adequate conditions to vote personally, efficiently and safely, without any kind of pressure from union delegates or companymembers. Finally, after the election is concluded, the union will have three business days to send the information of the results to the STPS. In the event that the STPS or the CFCRL does not have any additional observations, the CCT’s proof of legitimacy will be granted (see **Figure 6**) (STPS, 2021).

Although these legal mechanisms have been designed with the objective of creating conditions not to favor illegal or protection unions, there have been various difficulties in their implementation.

**Figure 6**  
**Stages for the legitimation of a CCT.**



**Source:** own, with data from the STPS.

Among the main problems that have been identified is that despite the fact that this mechanism requires the presence of labor inspectors (STPS-CFCRL) in the legitimization processes of the union and the ownership of the CCT, The absence of these officials in the electoral process has been pointed out. Moreover, when reviewing the databases on union registrations (see **Table 8**) on the STPS portal, it is observed that union organizations such as the CTM and CROC have been the main organizations that have legitimized their union registration and their CCT, which cast a shadow of doubt about the transparency of the union representation processes, derived from the same history and practices of these organizations, as well as from the testimonies of the workers who said they were not consulted.

On the other hand, the impact of the Labor Reform and Chapter 23 of the T-MEC in the automotive sector and the manufacture of auto parts, where the electronics industry is a fundamental

**Table 8**  
**The progress of the Labor Reform.**

Item	Quantity
Legitimate Collective Contracts	1,520
Registered Trade Unions	1,150
Events Held	3,998
Consulted Workers	826,308

**Source:** STPS, August, 2021.

part of the supply chain, has had repercussions in various trade union conflicts. The most emblematic case refer to the conflict at the General Motors plant in Silao, Guanajuato. After denouncing the CTM union “Miguel Trujillo López”, for several shortcomings during the election to maintain or deny ownership to this (April 20<sup>th</sup>, 21<sup>st</sup>, and 22<sup>th</sup>, 2021), the STPS decided to suspend and annul the election (Laureles, 2021). Subsequently, on August 17<sup>th</sup>, 2021, the election was held with the presence of the National Electoral Institute (INE), the Ministry of Labor and Social Welfare and other civil society organizations. The result yielded 3,214 votes in favor of not legitimizing the CCT and 2,623 in favor of doing so. This result allowed the defeat of the pro-company union “Miguel Trujillo López”, which poses a new unprecedented scenario in recent times for the workers of this plant and the automotive sector in Mexico (Rodríguez, 2021).

This event has been an important reference for movements defending better working and employment conditions within the framework of the Labor Reform and the T-MEC. It has also built a collaboration agenda between trade unions and social organizations in the United States and Canada with organizations in Mexico. In this same venue, other conflicts have arisen, such as in

the auto parts manufacturing facility of the Canadian company Tridonex, in Matamoros, Tamaulipas, due to legal obstacles against the National Union Independent of Workers of Industries and Services Movement regarding their demand of renewal of the ownership of the CCT managed by the CTM in Tridonex. This lawsuit has been joined by dismissals of approximately 200 workers, some of whom have already been compensated through pressure from international unions such as the American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO, for its acronym in English) that could intervene under the MLRR of the T-MEC. Due to its intervention, 154 workers received severance payment from a \$600000 USD fund. Likewise, the MLRR made Tridonex commit to freedom of association and collective bargaining (S / A, 2021). Although it is important to point out that there are doubts about the resolution as it does not defend the reinstatement of the laid-off workers, privileging an economic perspective in the agreement, instead of a more Labor Human Rights one, it surely shows an improvement on lawsuits procedures previously ignored by companies and labor authorities without any consequence.

Meanwhile, the impact of the Labor Reform and the T-MEC in the electronics industry shows no progress, given that protection unions have renewed their registries and their CCTs through simulation processes based on appointing union delegates, without assemblies and the union leaders explaining the rights and obligations of these functions to the workers. In addition, union registry and legitimacy of the CCTs processes have not been held with open voting, nor presence of inspectors from the STPS. It constitutes an example of a simulation process that is unknown to labor authorities and even to the workers, who after decades of lack of true union representation, just don't acknowledge these as acts of simulation.

The foundations for the lack progress in the formation of autonomous and democratic union projects in the electronics sector respond to different factors. It is a sector controlled from the very beginning by protection unions and with a high rate of outsourcing agencies. Another aspect derives from lack of job stability that makes it impossible for workers to create mid and long-term projects, due to massive implementation of temporary contracts under the outsourcing regime that has been consented to by pro-company unions. Similarly, civil associations dedicated to the defense of Labor Human Rights have focused on defending individual cases, not considering the need to build unions, a limiting themselves to a legal vision without considering a broad picture of political, economic and productive factors that affect work and organization.

Despite the difficulties already pointed out to create collective organizations in the electronic industry, changes in labor material derived from the Labor Reform and the T-MEC highlights a relevant agenda for union organizing, due to conflicts happening in other sectors, where the pro-government unions have partially lost control of the CCTs. But the most relevant point refers particularly to the electronics sectors associated with the automotive, aeronautical, aerospace and mining industries governed by the T-MEC (MLRR) and its guidelines, stressing freedom of association and collective

bargaining. That builds up an opportunity to organize unions in the sector. Another important point refers to the gender equality policy that obliges union representatives to have women on their boards of directors proportionally, given that in 2019, only 8.67% of all union organizations have general secretariats headed by women nationwide (STPS, 2019). Gender parity policy represents an important issue in the sector, because in the electronics industry most of the workers are women. Therefore, this condition, and in this new legal framework, represents an opportunity for the independent union organization with women representation.

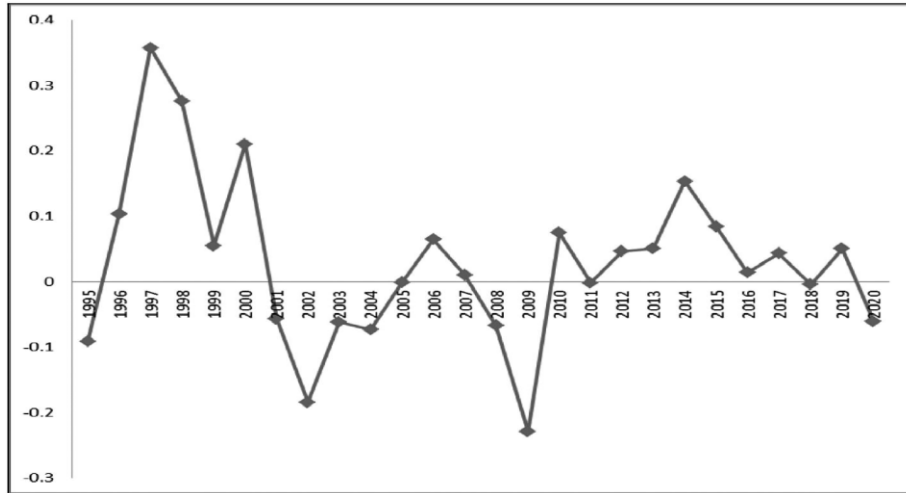
## 5. Continuities, ruptures and contradictions around the new outsourcing regime

The development and boom of the electronics industry in Jalisco and at national level cannot be understood without the implementation of the labor flexibility model through outsourcing agencies. Since late eighties and early nineties, when electronics companies moved from a model of integrated production (control of the production chain) to a flexible one, as well as from a direct contracting regime to the outsourcing subcontracting model, the subcontracting agencies have played a key role in shaping the job market in electronics, characterized by a policy of low wages and job instability. This hiring regime has been based on a system where the agencies select, train and supply staff to the electronics companies, but especially assuming the role and responsibilities that should be taken by the employer of the workers.

The outsourcing regime has been supported by a triangulation system in which the workers are no longer hired directly by the companies for which they work, but through outsourcing agencies. This regime has not only been used to reduce labor costs, but also responds to the constant crisis of demand for finished products or components that has influence on the decrease of production flows (Sotelo, 2007) and justify the companies to use job cuts for balancing their numbers (see **Graph 4**). Likewise, this regime has been developed through a hidden political pact between different levels of government, companies, “white” and governmental unions. In this logic, the ease with which outsourcing agencies have operated is explained by a strong relationship between various law firms, union leaders from the CTM, CROC, CROM and outsourcing agencies (Partida, 2004).

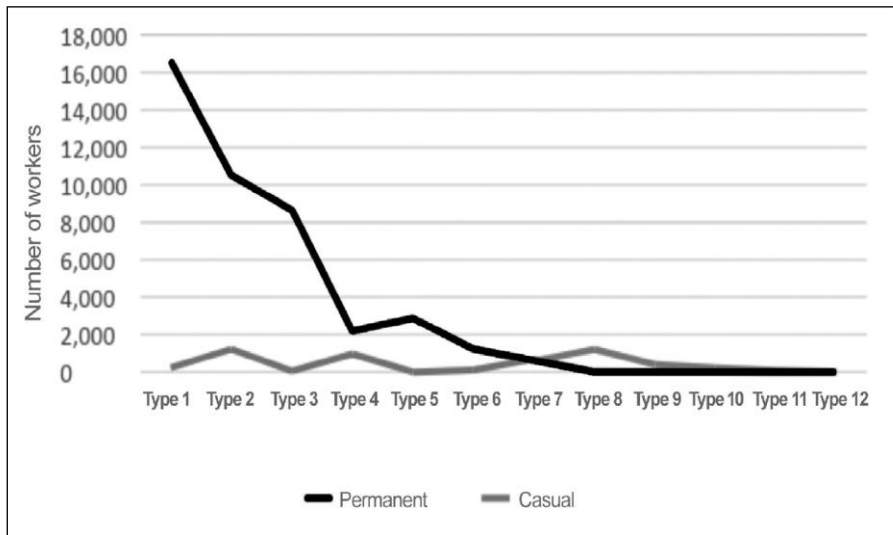
Although subcontracted workers are not usually unionized, this political-labor pact has allowed the growth of this hiring scheme, as the unions have never confronted its implementation, and increased since the approval of the former Labor Law Reform in 2012, in the last months of president Felipe Calderón (2006-2012). This reform legalized temporary contracts, probationary contracts, initial training contracts, hourly contracts and the outsourcing as a legal model for hiring people, reducing bilaterality between employer and worker, among other effects. The increase in the outsourcing regime shows a rise from 1,402,577 to 4,128,912 million workers employed through this contractual scheme (INEGI, 2019), which represents an increase of 294% from 2004 to 2019. Likewise, according to the Institute of Statistical and Geographical Information of Jalisco (IIEG), activities related to the assembly of electrical and electronic devices concentrate a large number (10,228) of workers registered by the IMSS, but employed through temporary contracts characteristic of the outsourcing regime (see **Graph 5** and **Table 9**)

**Graph 4**  
**Annual growth rate of manufacturing output in manufacturing of computer, communication, measurement and other equipment, electronic components and accessories nationwide.**



Source: own, with data from **Banxico**, 2021.

**Graph 5**  
**Number of Workers in the electronics industry insured in the IMSS by type of employment in Jalisco (September 2020).**



Source: own elaboration with data from the Institute of Statistical and Geographical Information of the State of Jalisco (IEG), 2020.

The impact of the outsourcing regime has led to the existence of a controlled and disciplined workforce unable to file collective or union lawsuits in case of Labor Human Rights violations. Control is based on keeping the subcontracted workers under the constant threat of not being rehired

**Table 9**  
**Distribution of insured electronics industry workers**  
**before the IMSS by type of employment (September 2020).**

Type of employment		100% 47,924	Total	Permanent	Eventual
<b>Tipo 1</b>	Manufacture and / or assembly of devices, electrical or electronic accessories for splicing, cutting, protection and connection.	36.39%	11,738	10,510	1,228
<b>Tipo 2</b>	Manufacture and / or assembly of radio, television and communications equipment.	26.64%	16,829	16,601	228
<b>Tipo 3</b>	Manufacture and / or assembly of batteries (dry), various electrical and electronic components.	15.27%	8,703	8,649	54
<b>Tipo 4</b>	Manufacture and / or assembly of electrical appliances and their parts for domestic use.	5.49%	3,129	2,163	966
<b>Tipo 5</b>	Manufacture and / or engraving of magnetic discs and tapes for sounds, images and data.	5.09%	2,898	2,897	1
<b>Tipo 6</b>	Manufacture and / or assembly of machinery and equipment for the generation and transformation of electrical energy.	2.35%	1,340	1,238	102
<b>Tipo 7</b>	Manufacture of electrical conductors.	2.25%	1,283	595	688
<b>Tipo 8</b>	Manufacture of luminaires and luminous signs.	2.19%	1,248	1,218	30
<b>Tipo 9</b>	Manufacture and / or assembly of lamps (bulbs) and vacuum tubes for electric lighting.	0.75%	425	403	22
<b>Tipo 10</b>	Manufacture and / or assembly of home appliances	0.42%	240	227	13
<b>Tipo 11</b>	Manufacture, reconstruction and / or assembly of electric accumulators.	0.14%	81	80	1
<b>Tipo 12</b>	Manufacture of electric accumulators in series or with continuous processes	0.02%	10	10	0

**Source:** own, with data from the IMSS, as of September 2020.

in case of indiscipline. This situation has been strengthened because the electronics industry has been characterized by establishing temporary contracts associated with projects for a specific period of time. Other consequences are in fragmenting and

dividing the subcontracted workers with respect to the base workers. These divisions are manifested in material terms around salary and contractual differences where subcontracted workers



receive lower wages and benefits than those who are hired directly by the company. Meanwhile, in symbolic terms, it is manifested in a “feeling of superiority” on the part of a sector of workers hired directly by the company, which translates into a fragmentation that has led to a more difficult unity between the workers.

Among other aspects, outsourcing agencies have been characterized by discriminatory and illegal practices (CEREAL, 2006) such as requiring a pregnancy test, naked body physical exams and even questioning about religion and sexual orientation.

Although employment agencies (outsourcing) have changed a lot, they continue to use improper strategies such as demanding pregnancy tests (...) Once, a niece who did not know she was pregnant went to apply for a job. She didn't know about her pregnancy until they gave her the test at the agency (...) She came out crying because when she was told of the result of the test they started saying many ugly things to her (...) They told her she was a dishonest woman for not telling them and wasting their time, but this was very ironic because it was them who were doing an illegal act, that is, contrary to the law (...) The agencies continue to carry out these acts of discrimination, although before (in the nineties) they were even worse: they did not hire you because of your looks, if you had tattoos, because of the type of religion and even your sexual preferences (Operator, Tlajomulco, August, 2021).

Another element that stands out from the testimony of an interviewed worker working for an outsourcing agency is that the existence of outsourcing companies is not only due to the need to lower labor costs, but is also an opportunity for tax frauds on different levels. Nevertheless there are different types of agencies with different methods, in general terms they aim for implementing fiscal strategies for the benefit of the companies that receive their services.

In the world of outsourcing agencies, there are those that delay or never register workers with the IMSS or those that register them with the minimum wage, even if higher wages are paid. There are also those that do comply with the minimum the law establishes but there are tax evaders too (...) When human resources or outsourcing agencies approach companies to offer their services, this looks like a kind of “auction store”, I tell you this because the first thing they offer is they could get the lowest wages and severance payments in the “market”, plus payroll management, inductive training and tax strategies

(...) Companies are very concerned about the issue of hiring and firing costs, but the use of subcontractors does not necessarily imply them to be cheaper. I am

telling you this because sometimes agencies take a percentage of the worker's salary greater than 50%, but what happens is that companies prefer not to assume the status of employer and the responsibilities that it legally implies (...) It is also very important that the agency assumes its role as employer. In the case of electronics, agencies have their offices within the companies' facilities and if there is a problem, they can make quick decisions regarding terminating a contract, renewing it or not, or suspending a worker.

Although I recognize that the outsourcing agencies are the ones that do the "dirty work" and "respond for" problems, those who make decisions are really the electronics companies which are all over the world and it is just the agencies which have to comply with the rules of different countries (...) Electronics companies use codes of conduct and social responsibility, but when these codes are not complied with or are violated, are the agencies who are held responsible, but I think it is only a strategy agreed between companies, agencies and some union leaders "charros" (pro-company or pro-government) so that someone "respond for" the allegations that may arise due to labor injustices (Recruiter of outsourcing agency, Zapopan, August, 2021).

Furthermore, on April 24, 2021, following a bill by the Government of Mexico, a new outsourcing regime began in order to terminate the so-called "illegal outsourcing" system characterized by preserving tax fraud practices to the social security institutions the Ministry of Finance and Public Credit (SHCP), as well as to the workers regarding their social security rights, benefits as Christmas bonuses, profit sharing (PTU) and wages. This reform prohibits outsourcing of staff by a third party (physical or legal person) in activities related to the company's corporate purpose. This aiming the preservation of legal obligations between employer and employee, without an intermediary, outsourcing agencies or a different company name (DOF, 2021). The axes of the reform eliminate the figure of outsourcing around the core or substantial activities of the company (corporate purpose) and only allow this contracting regime in specialized activities, not associated with the corporate purpose and with prior approval through the Register of Specialized Service Providers or Specialized Works (REPSE) of the STPS. This model seeks regulation of the subcontractor companies, so that they assume their legal and social security responsibilities and obligations (IMSS, INFONAVIT, SHCP), or, in the event that the subcontractor does not comply, the company that required the service or specific work would have to assume this responsibility, thus configuring a scheme of shared responsibility between both parties. Thus, outsourcing agencies may only participate in staff selection, recruitment, payroll management and training services without assuming the employer figure. On their behalf, companies that for decades have used the insourcing<sup>4</sup> scheme

can currently be penalized if they recur using this tax and obligations evasion mechanism (see **Table 10**). Those companies that provide services or those that subcontract without being on the REPSE platform will be sanctioned up to 4.5 million pesos. Furthermore, those companies that do not allow the inspection of labor authorities or do not submit requested information will be punished up to \$448000 MXN. And in the case of tax evasion, the penalty will be jail time. (DOF, 2021).

Thus, the agreed time (April 24<sup>th</sup> to September 1<sup>st</sup>, 2021) for the implementation of this reform has been difficult to sustain. One of the initial problems is the fact that some companies from different

**Table 10**

*Main aspects of the outsourcing reform*

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. They repeal articles 15-A, 15-B, 15-C and 15-D in the LFT that recognized outsourcing.</li> <li>2. It prohibits the outsourcing of own workers and core activities of the company to third parties.</li> <li>3. Outsourcing will be limited to the provision of specialized services, with the subcontractor company and the employer with their joint liability obligations.</li> <li>4. It compels subcontractors to assume their quality and obligations as employers.</li> <li>5. It maintains the aspect of ‘solidary responsibility’ of employers (IMSS, SHCP, INFONAVIT).</li> <li>6. It modifies the appearance of an intermediary (recruitment agencies) so they can participate in the selection, hiring, recruitment and training of workers without assuming the authority of the employer.</li> <li>7. The contractual simulation to the detriment of the SAT, IMSS and INFONAVIT is considered as tax fraud.</li> <li>8. The companies that assume themselves as employers of the subcontracted personnel will have to recognize their labor rights and seniority period.</li> </ol>
--

**Source:** own, with data from the Reform Decree on outsourcing, 2021.

productive sectors have submitted an appeal in order to revoke, modify and postpone the new regulatory scheme for the outsourcing model. Among them, some have been admitted and others rejected by the labor and administrative authorities (Coto, 2021). In the specific case of the electronics

---

<sup>4</sup> ‘In sourcing’ is a mechanism in which a company assumes, through a company name, the administration of its employees, which in some cases were managed by a subcontractor company. The goal of this mechanism is to find “internal competitive” advantages or from a critical perspective it is observed as a practice of tax evasion.

industry, workers have said that, since the enactment of the reform was announced, the outsourcing agencies have begun to lay off staff who had the longest service in the company. Others have pointed out that during the transition or migration of the contracts signed through the outsourcing agency, workers have been tricked into signing their resignation, causing the loss of seniority and the rights implied by the months or years worked.

Since it was announced that the government of “Peje” (López Obrador) would remove outsourcing, the company began to fire people who have worked for the company the longest (...) It can be said that some who were fired became “leery” (cautious) to negotiate to be paid for the years worked, but for those who stayed, they were forced to sign their resignation without them knowing what they had signed. For example, I have been hired directly by the company for years, but I saw how they gave others the resignation sheet. Then they gave you an agreement that specified that your seniority was going to be held and then they made them sign a new contract, but without giving a copy of all documents that were signed (...) This was cheating because you had no way to verify what you signed (...) (Operator, Guadalajara, August, 2021).

Moreover, other organizations point out that the transition from the outsourcing regime to direct contracting with companies has presented cases such as threats of dismissal, workplace harassment and complicity of protection unions that have been operating for years in electronics (Souza, 2021). The violation of the obligation to exercise employer substitution<sup>5</sup> responds to an agreement between companies and outsourcing agencies, however, another element that contributes to this problem is lack of supervision compliance with labor laws and establish sanctions in case that there are infractions by the STPS.

Another relevant issue to consider is that around the “corporate purpose of companies”, which is based on financial, commercial purposes and the type of predominant activities (productive, commercial or others), a series of strategies have been established by law firms to reduce its corporate purpose, looking for justifying the contracting of services and specialized works in different activities of the company. This situation is relevant to monitor, since the corporate purpose of an electronic industry is usually framed in the production of electronic equipment or components, but not in other areas such as warehouse, distribution, component repair, cleaning, dining room, among others. This condition opens an opportunity to continue with the outsourcing regime in areas that are

---

<sup>5</sup> The “employer substitution” implies the transfer of the labor rights of the collaborators to another company. Respecting their seniority, salary and benefits that would have been generated by the effect of the labor bond.

not considered as essential activities according to the corporate purpose of the companies, but that in practical terms are vital activities for the operation of these.

Finally, a factor that could contribute to enforce this new outsourcing regime, beyond the strategies of the companies, is focused on generating educational programs among the workers of the electronics industry about their rights and obligations in this new legal framework, against the silence characteristic of the companies-protection unions and the tendency in companies and outsourcing agencies to justify Labor Human Rights violations, dismissing both employers solidarity and compliance of their obligations.

## 6. Conclusions

As shown throughout the report, violations of Labor Human Rights have prevailed in the various national and foreign companies in the electronics industry. Among the main violations of the Labor Human Rights, gender violence as sexual harassment stands out, as well as the limited opportunities for job growth, which has placed female workers at the base of the labor and salary pyramidal structure of the companies. The narrative on gender violence has been reduced and normalized as a conflict of individuals (supervisor and worker), however, this violence, beyond being a conflict between two people, responds to the permissiveness of a patriarchal culture, in which brands, companies, unions and governments, have violated by omission or direct action rights of a group of workers immersed in a network of discriminatory social and labor violence for decades.

Another situation highlighted in this report, is the existence of precarious wages, limited benefits and job instability. These forms of precarious employment are framed within the international division of labor, whose main characteristics establish a distinction between the technology-developing countries and countries and governments that have based their economic projects on offering cheap labor, such as the case of Mexico. Accordingly, the economic policy in the last 35 years of neoliberal governments has not only focused on attracting investments offering an attractive scenario for the manufacturing stages of electronic companies, but has also implemented a deindustrialization policy that has made precarious the employment of millions of human beings in Mexico, and impoverished the life of workers and their families.

Furthermore, COVID-19 pandemic, although did not create new forms of precariousness and Labor Human Rights violations, surely deepened existing injustices and inequalities in the electronics industry and other labor and social sectors. During the pandemic, companies and governments showed a greater interest in maintaining production and profits, instead of protecting health and safety rights of the workers.

It also affected access to labor justice, where the main problem is not just limited budgets and staff, but also an still active mafia both nation and statewide that prevents for real defense of Labor Human Rights. Networks and informal or veiled pacts have prevented the emergence of an effective and transparent justice system, which is why it is required to implement a profound reform to dismantle these agreements and stop harmful practices, in order to achieve a significant advance as aimed according to the axes outlined in the 2019 Labor Reform.

Regarding the trade union issue, despite the fact that the Labor Reform (2019) and Chapter

23 of the T-MEC have resulted in events that allow an optimistic stance about mechanisms that could guarantee freedom of association and collective bargaining, there are also contradictions associated with union registration carried out without consultation of workers.

Among other aspects, the implementation of the legal frameworks of the Labor Reform and the T-MEC urges the commitment of Mexican authorities to supervise and promote collective rights that strengthen a democratic union culture. Thus, workers have the great challenge of reversing decades of governmental controlled unions and repression against democratic leaders, to build international networks and assuming a local and national agenda with other social and union organizations, using the T-MEC framework as an opportunity.

Although the new outsourcing regime is seen as an improvement in Labor Human Rights, it is important to verify that these legal procedures are respected. Similarly, it is pertinent to consider that, although since the launch of the Reform on April 24<sup>th</sup>, 2021 there has been a significant rise in the number of companies registered with the IMSS (Gazcón, 2021), there is also a possibility of a rise of professional services or fee contracts, that should be considered essential for the corporate aim of the companies, which usually do not provide social security or job stability.

Regarding a more structural agenda in Mexico, it is important to implement tax policies that raises taxes on those with higher income and wealth, establishing redistribution strategies through public services and the salaries. Thus, although T-MEC constitutes a trade agreement that increases Mexico's dependence on the United States, it is urgent to develop negotiation strategies as the United States government seeks to strengthen the different links of the supply chain between the three countries, especially since the pandemic started. So, Mexico must assume a strategic role both in commercial and labor terms (Morales, 2021) in this economic and political scenario.

Finally, civil associations, social movements and workers, could prioritize the unions rights agenda, because, tripartite dialogues between companies, government and workers, ever essential, have marked by a tendency of just bargain productivity agreements, without this implying a real commitment to freedom of association or improving wages and working conditions. On the other hand, the implementation of dialogue mechanisms around codes of conduct in the electronics sector has just sought to resolve individual cases, but has not guaranteed or diminished the non-repetition of Labor Human Rights violations and seemed to have made civil organizations disregard the fundamental right of creating trade unions that could fight for defend better employment and working conditions for workers.

Finally, we give specific recommendations that favor working and employment conditions in the electronics industry:

- In case of tripartite dialogues (between companies, governments and workers) it is important to go beyond the commitments in compliance with productivity indicators, and

take as a priority the solution of the inequalities experienced by workers on wages, employment conditions and the absence of freedom of association.

- That the STPS supervises and guarantees the rights of the workers specially regarding the new dispositions about freedom of association and the strengthening of a democratic culture within the framework of the T-MEC and Mexican labor laws.

- That the STPS increase budgets for training labor inspectors and increase their number of labor inspectors to protect union rights, given the historical experience of repression of democratic and independent union projects.

- That workers generate alliances and strategies with social movements, unions and consumers committed to promoting an agenda which strengthens and demands guarantees for Labor Human Rights compliance.

- That member countries of the T-MEC expand the definition of productive sectors under the protection of the Agreement and the Rapid Response Labor Mechanisms to better protection of freedom of association, union democracy and collective bargaining.



# Bibliography

- CEREAL. (2006). Report on the working conditions in the mexican electronics industry. México: Centro de Reflexión y Acción Laboral-Fomento Cultural y Educativo A.C.
- COMASAMI. (2021). *Salarios Mínimos 2021*. México: *Comisión Nacional de Salarios Mínimos* Minimum Wages 2021. Mexico: National Minimum Wage Commission.
- Corona, S. (2020, Mayo 02). *La presión desde Estados Unidos crece para que México abra la industria fronteriza*. *El País*.
- US pressure grows for Mexico to open the border industry.
- Coto, D. (2021). *135 empresas han presentado amparos contra reforma al outsourcing*. *El Contribuyente*. 135 companies have resorted to legal protection against the outsourcing reform.
- DOF. (2019). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. México: Documento Oficial de la Federación.
- Decree by which various provisions of the Federal Labor Law are amended, added and repealed. Mexico: Official Document of the Federation.
- DOF. (2021). *Decreto en materia de subcontratación*. México: *Secretaría de Gobernación*. Decree on outsourcing. Mexico: Ministry of the Interior.
- Gazcón, F. (2021, Agosto 17). *Reforma de outsourcing propicia la apertura de empresas*. *El Financiero*. Outsourcing reform encourages the opening of companies.
- ILAB. (2020). *Asistencia técnica de USMCA*. *Oficina de Asuntos Laborales Internacionales*. *Oficina de Asuntos Laborales Internacionales*. USMCA technical assistance. Office of International Labor Affairs. Office of International Labor Affairs.
- IMSS. (2020). *Criterios para las poblaciones en situación de vulnerabilidad que pueden desarrollar una complicación o morir por COVID-19 en la reapertura de actividades en los centros de trabajo*. Instituto Mexicano del Seguro Social-Gobierno de México.
- Criteria for populations in vulnerable situations that may develop health issues or die from COVID- 19 when reopening activities in the workplace. Mexican Institute of Social Security-Government of Mexico.
- INEGI. (2019 ). *Censos Económicos 2019. Resultados Oportunos* . México : Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Economic Censuses 2019. Timely Results.

Laureles, J. (2021, Abril 22). *Suspenden firma de contrato colectivo de trabajo en General Motors. La Jornada*. The signing of the collective bargaining agreement at General Motors is suspended.

LFT. (2021). *Ley Federal del Trabajo*. México. Federal Labor Law.

Merchand, M. (2003). *La política industrial jalisciense para promover la localización de empresas electrónicas estadounidenses en la Zona Metropolitana de Guadalajara. Espiral*, 67.106.

Jalisco industrial policy to promote the location of US electronics companies in the Guadalajara Metropolitan Area.

Partida, R. (2004). *Las fases de desarrollo de la Industria Maquiladora Electrónica en Jalisco. El Cotidiano*.

Development phases of the Electronics Industry in Jalisco.

Partida, R. (2004). *Nuevas figuras sindicales: las Agencias de Colocación en Jalisco. El Cotidiano*.

New unions: the Employment Agencies in Jalisco.

Rodríguez, I. (2021). *El sindicato de la CTM pierde en la consulta de la planta de GM en Silao. Expansión*.

CTM loses in the consultation of the GM plant in Silao

Rosendo, J., & Cárdenas, C. (2021). *Compromisos y dilemas del T-MEC: Políticas laborales, familias y trabajo de niñas, niños y adolescentes en México*. México: Red por los Derechos de la Infancia en México-Centro de Reflexión y Acción Laboral A.C. (CEREAL).

Commitments and dilemmas of the T-MEC: Labor policies, families and the work of girls, boys and adolescents in Mexico. Mexico: Network for the Rights of the Child in Mexico- Centro de Reflexión y Acción Laboral A.C. (CEREAL).

S/A. (2021, Agosto 10). *EU gana primera batalla del T-MEC: mexicana Tridonex pagará salarios a trabajadores despedidos. El Financiero*.

The US wins the first battle of the T-MEC: Mexicana Tridonex will pay salaries to laid off workers.

Sotelo, A. (2007). *El mundo del trabajo en tensión. Flexibilidad laboral y fractura social en la década de 2000*. México: Plaza y Valdés.

The work world in tension. Labor flexibility and social fracture in the 2000s.

Soto, J. (2017, Octubre 1). *¿Fuiste a juicio contra tu patrón? ¿Ahora estás en el buró laboral? El Economista*.

Did you go to court against your employer? Are you in the labor bureau now?

Souza, D. (2021, Julio 25). *CETIEN denuncian violaciones a derechos laborales de trabajadoras y trabajadores de la empresa CONTINENTAL en Jalisco. ZonaDocs. Periodismo en Resistencia*.

CETIEN reveals violations of labor rights of workers in CONTINENTAL, a company in Jalisco.

STPS. (2019). *Reforma Laboral impulsará presencia de mujeres en puestos de dirección sindical*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Gobierno de México.

The Labor Reform will promote the presence of women in union leadership positions. Ministry of Labor and Social Welfare-Government of Mexico.

STPS. (2020). *Los tres ejes de la Reforma Laboral*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

The three axes of the Labor Reform. Mexico: Ministry of Labor and Social Welfare. STPS. (2020). *Reforma Laboral*. México: Gobierno de México.

The Labor Reform. Mexico: Government of Mexico.

STPS. (2021). *Con el nuevo modelo de justicia laboral, alrededor de 70% de los conflictos laborales se resuelven por la vía de la conciliación*. *Boletín Informativo*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

With the new model of labor justice, around 70% of labor disputes are resolved through conciliation. Newsletter. Mexico: Ministry of Labor and Social Welfare.

STPS. (2021). *Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo: La llave de acceso al nuevo modelo laboral*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Gobierno de México.

Legitimation of Collective Labor Agreements: The key to access to the new labor model. Ministry of Labor and Social Welfare-Government of Mexico.

T-MEC. (2019). *Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá Capítulo Laboral 23*. Secretaría de Economía, Gobierno de México.

Mexico, the United States and Canada Treaty, Labor Chapter 23. Ministry of Economy, Government of Mexico.

T-MEC. (2019). *Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá: Capítulo 31. Solución de controversias*. Secretaría de Economía, Gobierno de México.

Mexico, the United States, and Canada Treaty, Chapter 31, Dispute Resolution. Ministry of Economy, Government of Mexico.







*Reporte general sobre la precariedad laboral de la industria electrónica en México: COVID-19, sindicalismo y subcontratación* del Centro de Reflexión y Acción Laboral A.C. (CEREAL), se terminó de imprimir el día 8 de noviembre de 2021 en el Taller editorial La Casa del Mago, en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, México.

El tiraje fue de 1000 ejemplares.

*General Report on Labor Precariousness in the Electronics Industry in Mexico: COVID-19, Union Processes and Outsourcing* of Centro de Reflexión y Acción Laboral, A. C. (CEREAL), printing was completed on November 08, 2021, in Taller editorial La Casa del Mago, Guadalajara, Jalisco, México.

The print run was 1000 copies.

