



Condicions laborals

a les fàbriques d'electrònica a
FILIPINES en clau de gènere

Setem

electrònica
justa

Data de publicació

Març 2024

Investigadores

Julius Sax i Anne-Catherine Remacle

Coordinació del projecte

Claudia Bosch, SETEM Catalunya

Direcció d'imatge i comunicació

Sandra Rodríguez, SETEM Catalunya

Entitats filipines col·laboradores

MWAP, IOHSAD, WAC, EILER, CTUHR

Disseny i maquetació

Montse PI-ART

Il·lustracions

Alba Juanola

Traducció al català

Matias Mulet

Amb el suport de:



**Ajuntament
de Barcelona**

Setem


 @setemcat

 youtube.com/setemcatalunya

 facebook.com/setemcatalunya

 t.me/SETEMCatalunya

 setem.cat

 catalunya@setem.org

Taula de continguts

Introducció	4
Nota al lector	4
Metodologia	5
Situació política	5
La indústria electrònica a les Filipines	6
Drets laborals i condicions de treball	8
Salaris	10
Gènere	11
Assetjament sexual	13
Seguretat de les treballadores	14
Exposició a productes químics en el lloc de treball	14
Llibertat d'associació	19
Assetjament als sindicats	21
Conveni col·lectiu	24
Situació durant la pandèmia	24
Conclusions	29
Bibliografia	32
Entrevistes	35

Introducció

Aquest informe és part de la campanya Electrònica Justa de SETEM Catalunya. Aquesta campanya denuncia els danys ambientals i les vulneracions dels drets laborals i de drets humans que cometen les grans empreses mundials de la indústria electrònica, alhora que proposa alternatives més justes per a tothom. Els productes electrònics han esdevingut una part indispensable de la nostra vida quotidiana; però el fet és que la informació sobre qui els fabrica, i en quines condicions, continua sent força opaca.

Aquest informe inclou una anàlisi de gènere centrada específicament en les dones que treballen a les fàbriques d'electrònica. Tot i que les dones constitueixen la major part de la mà d'obra en aquest sector, es troben amb dificultats afegides a les que pateixen els seus homòlegs masculins. A més, en les pàgines que segueixen, es posa de també de manifest la situació força problemàtica dels drets humans per a les persones treballadores i els seus representants sindicals a les Filipines. L'informe treu a la llum diverses mancances en matèria de prevenció de riscos, com també fallades en la seguretat laboral dels treballadors i les treballadores. També s'hi analitza la situació de les treballadores i treballadors durant la pandèmia de la COVID-19 a la indústria dels semiconductors i l'electrònica.

Nota al lector

A l'article, s'ha canviat el nom d'algunes de les persones entrevistades. Això es deu a la necessitat de protegir-ne la identitat i evitar que siguin assetjades, que perdin la feina o que pateixin qualsevol mena de represàlia violenta.

Metodologia

L'informe es basa en mètodes qualitius que inclouen la revisió bibliogràfica, l'anàlisi de documents sindicals interns i entrevistes semiestructurades amb treballadors/es de la indústria dels semiconductors i l'electrònica, com també amb representants d'organitzacions civils que treballen a les Filipines, com ara l'Institut Ecumènic d'Educació i Investigació Laboral (EILER), el Centre de Sindicats i Drets Humans (CTUHR) i l'Institut de Desenvolupament de la Seguretat i Salut Laboral (IOHSAD). Les fonts d'aquest article han estat recollides per SETEM Catalunya en col·laboració amb el Centre d'Assistència a Treballadors/es (WAC) i l'Aliança de Treballadors/es Metal·lúrgics de les Filipines (MWAP). [Les sigles de les organitzacions s'han deixat sempre en anglès per facilitar-ne la recerca.]

Situació política

Les Filipines, un arxipèlag situat al sud-est asiàtic, és un país d'ingressos mitjans-baixos, amb més de 110 milions d'habitants. Durant 300 anys, les Filipines van ser una colònia espanyola, fins que es va produir la revolució filipina (1896-1898). Després de la derrota d'Espanya i una breu proclamació com a república, Filipines va passar a estar sota el control dels Estats Units, fins que el país va aconseguir la independència el 1946.¹ Des de llavors, el país és una república constitucional presidencial amb el president actuant alhora com a cap d'estat i cap del govern.²

En els darrers anys, el panorama polític de les Filipines s'ha seguit amb preocupació per part dels observadors internacionals, sobretot pel que fa als drets humans i laborals. Malgrat alguns avenços, com ara la promulgació de la Llei de protecció del treball el 2018, que ha millorat l'aplicació de les normes de salut dels treballadors i treballadores, la situació d'aquests continua sent precària. Segons el Global Rights Index 2023, Filipines es troba entre els 10 països amb pitjors condicions per a les persones treballadores de tot el món. L'informe destaca tendències alarmants, com ara nombrosos atacs, assenyalaments (coneguts com "etiquetes vermelles"), segrestos i detencions arbitràries de persones treballadores i dels seus representants.³

1. Gregorio F. Zaine, Sonia M. Zaine: *Philippine history and government*, Quezon City, Philippines: All-Nations Pub, 2004.

2. Associació Catalana per la Pau, International Action for Peace: "La política de 'Mateu-los tots' de Duterte. Diagnòstic sobre les violacions massives dels drets humans a les Filipines."

3. Global Rights Index 2023.

L'elecció del president Marcos fill, si bé semblava lliure de restriccions aparents, va estar influenciada pels seus avantatges de classe i estructurals, i es va caracteritzar per campanyes de desinformació molt organitzades i una compra de vots generalitzada, tal com va denunciar l'entitat Freedom House.⁴ L'oposició sovint s'enfronta a la repressió política i el govern se serveix del Grup de Treball Nacional per Posar fi al conflicte Armat Comunista Local (NTF-ELCAC) com a eina per a aquesta finalitat.

L'any 2018, el llavors president Rodrigo Duterte va finançar l'NTF-ELCAC, amb l'objectiu de “garantir una implementació eficient i eficaç del pla de ‘Tots Plegats’ (Whole of Nation)”.⁵ Tanmateix, des de la seva creació, aquest grup de treball ha estat acusat de nombroses violacions dels drets humans contra opositors polítics al Govern, com ara activistes de drets humans, mediambientals i pels drets dels pobles indígenes.⁶

La indústria electrònica a les Filipines

La indústria electrònica es va establir a les Filipines a partir de les deslocalitzacions iniciades per les empreses occidentals a mitjans dels anys 70, amb l'objectiu de reduir els costos de producció. Durant aquella dècada, el sector només donava feina a unes 5.000 persones. Als anys 80, aquest nombre es va disparar: en qüestió d'uns deu anys, el nombre d'empleats va passar de 5.000 a 47.000. A mitjans dels anys 80, les empreses japoneses també van començar a invertir al país. Després del Japó, als anys 2.000, Corea del Sud també es va sumar a subcontractar a les Filipines. El 2022, **el sector ocupava una mitjana d'entre 2,2 i 3,2 milions de persones**, en 920 empreses d'electrònica i 261 establiments de fabricació d'electrònica.⁷

Com ja ha passat en altres països que s'han beneficiat de la globalització i han externalitzat el treball intensiu en mà d'obra a països amb salaris baixos, **el sector electrònic filipí també s'ha nodrit principalment de dones**. Això es deu, en part, a l'elevada demanda de feina entre les dones, per a qui treballar a una fàbrica sovint és l'opció més ben pagada. L'elevada competència pels llocs de treball a les fàbriques fa que els empresaris puguin imposar **salaris més baixos i pitjors condicions laborals a les dones que no pas als homes**.⁸ A més,

4. Freedom House: *Freedom in the World 2023*.

5. Ordre executiva núm.70.

6. Ian Laqui: Grups demanen una acció del govern sobre la recomanació del relator de l'ONU d'abolir NTF-ELCAC.

7. *Gulf News*: Filipines registra un augment del 13% en les exportacions d'electrònica.

8. Md. Ismail Hossain, Golam M. Mathbor, Renata Semenza: “Feminization and Labor Vulnerability in Global Manufacturing Industries: Does Gendered Discourse Matter?”, *Asian Social Work and Policy Review*, vol. 7 (2013), núm. 3, p. 198 i sg.

l'elevada taxa de rotació del treball precari a les fàbriques permet als empresaris eludir la baixa per maternitat, tot contractant noves treballadores.⁹ Un altre motiu per contractar dones és el biaix patriarcal de gènere que les veu com a més fàcils de controlar i més submises que els homes.¹⁰ D'altra banda, es considera que els homes són més aptes per als càrrecs de lideratge¹¹ o els nous càrrecs de responsabilitat que han sorgit a partir de la transformació tecnològica de la producció, els quals requereixen qualitats que, des d'una perspectiva cultural i social, es consideren masculines, com ara l'expertesa tècnica o la resistència física.¹² Tot plegat, la feminització de la cadena de muntatge s'ha aprofitat per justificar els baixos salaris i les males condicions laborals, ja que **les dones es veuen com a treballadores "secundàries"**.¹³

Filipines és un país d'ingressos mitjans, amb un PIB per càpita de 3.498,5 dòlars estatunidencs el 2022¹⁴ i un coeficient de Gini de 0,41, el qual indica una alta desigualtat d'ingressos.¹⁵ De ser una economia basada en les exportacions agrícoles, **Filipines s'ha transformat en un exportador multimilionari de components electrònics i microxips**. Segons el web oficial de SEIPI (Indústries de Semiconductors i Electrònica de les Filipines), al maig de 2022 "les exportacions acumulades d'electrònica van assolir els 19.000 milions de dòlars estatunidencs, o el 59,60% de les exportacions totals de les Filipines".¹⁶ El sector és, per tant, la indústria d'exportació més important del país. Això implica una dependència del sector en general i dels semiconductors en particular, ja que tan sols els semiconductors representen un terç del total de les exportacions filipines.¹⁷ Aquesta dependència es veu agreujada pel fet que tan sols **sis empreses representen més del 75% de les exportacions de semiconductors de Filipines**.¹⁸

La majoria de les empreses d'electrònica del país treballen a quatre àrees principals: Metro Manila, la regió de CALABARZON (províncies de Cavite, Laguna, Batangas, Rizal i Quezon), el nord/centre de Luzon i la regió de Cebu.^{19,20} Moltes de les seves fàbriques es troben en allò que s'anomena "zones econòmiques especials". Creades l'any 1995, aquestes zones especials són regions amb normes industrials i comercials pròpies, diferents de les de la resta del país. Actualment, n'hi ha unes 400.²¹

9. Jessica Hansen-Weaver: "The switch to female factory labor", *International Socialist Review*, núm. 63 (2009).

10. Laura Villadiego: "The gender gap in electronics factories: women exposed to chemicals and lower pay", *Equal Times* 2017.

11. *Ibidem*.

12. Steven C. McKay: "Hard drives and glass ceilings: Gender stratification in high-tech production". *Gender & Society*, 20(2), 207-235, 2006.

13. Md. Ismail Hossain, Golam M. Mathbor, Renata Semenza: "Feminization and Labor Vulnerability in Global Manufacturing Industries: Does Gendered Discourse Matter?", *Asian Social Work and Policy Review*, Vol. 7 (2013), núm. 3, p. 198.

14. Banc Mundial: PIB per càpita (USD actuals) - Filipines.

15. Autoritat d'Estadística de Filipines: "Highlights of the Preliminary Results of the 2021 Annual Family Income and Expenditure Survey".

16. SEIPI, (Semiconductor and Electronics Industries in the Philippines Foundation).

17. Banc Mundial: "A New Dawn for Global Value Chain Participation in the Philippines", p.25.

18. *Ibidem*.

19. SEIPI, (Semiconductor and Electronics Industries in the Philippines Foundation).

20. Stephen La Marias: "A look at the current Philippines electronics manufacturing landscape (part I & 2)".

21. CBBRC Inc.: "Rapid assessment of the Magna Carta of Women and Other Laws for Women in the Electronics Industry in Export Processing

Drets laborals i condicions de treball

Filipines ha ratificat oficialment 37 convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT) sobre l'Agenda del Treball Digne, però fins ara només n'ha posat 30 en vigor.²² A més, Filipines també ha elaborat un Codi de Treball per al país que té com a objectiu protegir i promoure els interessos de les persones treballadores i la qualitat de la feina a tots els sectors del país.²³

Així i tot, **són nombroses les denúncies de violacions dels drets laborals** a la indústria de semiconductors i electrònica de Filipines. Entre aquestes hi ha:²⁴

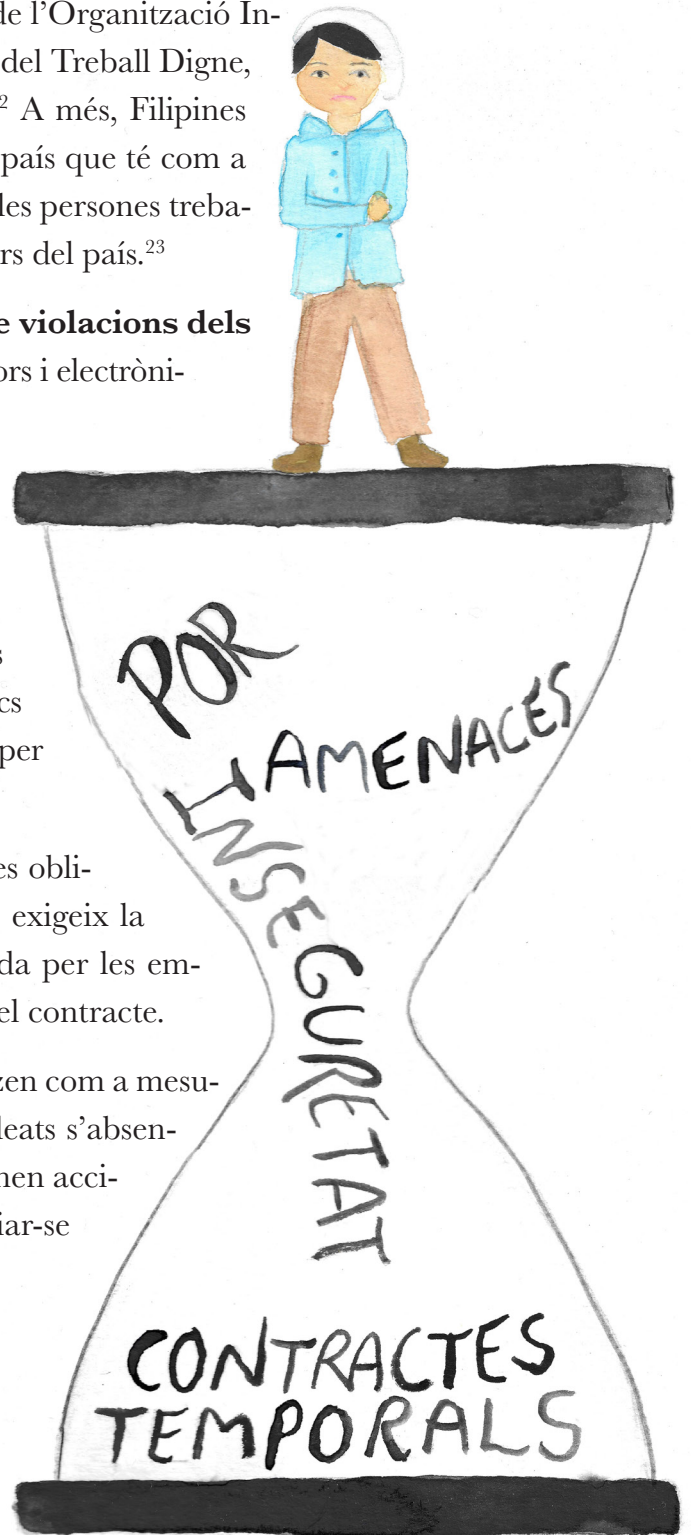
Jornada laboral: superació dels límits legals, que genera preocupació sobre l'explo-tació laboral.

Seguretat i salut: informes de persones treballadores que manipulen productes químics tòxics sense la formació adequada sobre riscos per a la salut i la prevenció.

Treball forçós: les hores extraordinàries obli-gatòries, sovint sense els dies de descans que exigeix la llei, s'han denunciat com a condició imposada per les em-preses per poder mantenir la feina o renovar el contracte.

Acomiadament: les suspensions s'utilitzen com a mesu-res disciplinàries, especialment quan els empleats s'absen-ten per excés de treball i fatiga. També es prenen acci-ons punitives contra aquells que intenten afiliar-se a un sindicat o organitzar-ne un.

Llibertat d'associació i nego-ciació col·lectiva: els sindicats són notablement escassos a la indústria de semiconductors i electrònica de Filipines.



Zones in the Philippines", desembre de 2015, p.35.

22. OIT: Ratificacions per a Filipines.

23. JustJobs Network: "The Philippines in the Global Value Chains: A Brief", gener de 2021, p. 5.

24. CTUHR, Electronics Watch: "Regional Risk Assessment Semiconductor and Electronics Industry, Philippines", desembre de 2016, p. 4.

Moltes vegades, s'informa els sol·licitants de feina que els sindicats no són tolerats.

L'horari laboral està regulat pel Codi de Treball de les Filipines, que estipula una setmana laboral de sis dies (els diumenges són dies de descans) amb jornades laborals regulars de 8 hores, inclosos períodes de descans curts, amb hores extraordinàries limitades a 2 hores diàries.²⁵ Tanmateix, a la pràctica, els treballadors i treballadores sovint es veuen obligades a superar aquests límits. Segons un informe de la xarxa JustJobs Network, els i les treballadores entrevistats van revelar que **les hores extraordinàries habituals oscil·len entre 2 i 4 hores al dia, i sovint arriben a treballar set dies per setmana.**²⁶ A les entrevistes que hem realitzat, no són inusuals les jornades laborals de fins a 16 hores.²⁷ Rochelle Porras (EILER) ha explicat que una de les raons per les quals moltes persones treballadores no s'impliquen en els sindicats és la seva limitada disponibilitat a causa de les prolongades hores extres que realitzen.²⁸

Les Filipines i les empreses d'electrònica es troben sovint en el punt de mira de les organitzacions de drets humans per la falta de transparència de les condicions de treball a les fàbriques.

Molts estudis recullen testimonis de persones treballadores que expliquen que fer hores extraordinàries és la norma. Les que treballen amb contractes temporals pateixen més les hores extres perquè, si no les accepten, potser no els renovaran el contracte.²⁹

A través de la nostra investigació i les entrevistes realitzades, es va fer evident que hi havia una diferència entre el tracte de les treballadores fixes i el dels temporals. En general, les empreses tracten millor els empleats fixos i respecten els seus drets laborals bàsics. Amb tot, cal remarcar que la feina fixa no és la situació predominant, la qual cosa deixa la majoria de les persones treballadores sense els mateixos drets i tipus de tracte. Aquesta bretxa entre els dos tipus d'ocupació té un paper crucial en les desigualtats que es donen en diversos aspectes com l'assistència sanitària, la garantia dels salaris i la possibilitat d'exercir els drets laborals bàsics, com ara afiliar-se a un sindicat.

A més, sovint només es concedeixen dies de vacances als empleats fixos. Per exemple, segons l'estudi de la CTUHR, una treballadora amb contractes temporals va afirmar que “no he tingut ni un sol dia de descans en cinc anys de treball, fins i tot quan treballo 12 hores al

25. *Ibidem*, p.14.

26. JustJobs Network: “The Philippines in the Global Value Chains: A Brief”, gener de 2021.

27. Entrevista a Catherine Cruz, ext treballadora de l'empresa X, 8 de desembre de 2023.

28. Entrevista a Rochelle Porras, directora de l'EILER (Institut Ecumènic d'Educació i Investigació Laboral), 1 de desembre de 2022.

29. CTUHR, Electronics Watch: “Regional Risk Assessment Semiconductor and Electronics Industry, Philippines”, desembre de 2016, p. 14.

dia, set dies a la setmana. Només puc descansar quan estic malalta, però aleshores he de presentar justificant mèdic perquè no considerin la meua baixa com una excusa per no anar a treballar”.³⁰

Salaris

Des del 1989, la Llei de racionalització salarial ha abolit el salari mínim nacional i ha establert diferents nivells salarials mínims segons la regió i una distinció entre el sector agrícola i el no agrícola.³¹ El salari més alt es troba a la regió de Metro Manila i el salari mínim va disminuint a mesura que s'allunya d'aquesta regió. Això fa que hi hagi **més d'un centenar de nivells salarials diferents**.³² La lluita per un salari mínim nacional és una prioritat per als sindicats i les persones treballadores perquè els salaris són diferents, però el cost de molts béns i productes no ho és. De vegades, fins i tot es poden cobrar preus més alts a les províncies a causa dels costos de transport.³³

Tal com assenyalen González i Schipper, en general el sector dels semiconductors i l'electrònica ofereix salaris baixos.³⁴ A les Filipines, les empreses solen complir els salaris mínims legals de la regió concreta on es troba el centre de fabricació.³⁵ Però els treballadors i les treballadores estan sotmesos a deduccions del salari, per tal de cobrir les cotitzacions obligatòries de seguretat social, d'habitatge i de salut.³⁶ Segons Nadia De Leon, de l'IOHSAD, el sou restant es destina principalment a la compra d'aliments i queden pocs fons, o gens, per fer front a altres necessitats, com ara cobrir despeses sanitàries que no entren a la seguretat social.

L'afiliació a un sindicat sovint ajuda a tenir un salari més elevat gràcies als convenis col·lectius que es negocien amb les empreses.³⁷ Així i tot, sovint els sous encara es basen en el salari mínim, que es complementa amb bonificacions diàries. En el moment de redactar aquest informe, el salari mínim a la Regió de la Capital Nacional (NCR) és de 500 pesos filipins

30. *Ibidem*, p. 14.

31. Departament de Treball i Ocupació: Taxes de salari mínim real actuals.

32. Entrevista a Kamille Deligente, directora de CTUHR (Centre Sindical i Drets Humans), 9 de desembre de 2022.

33. *Ibidem*.

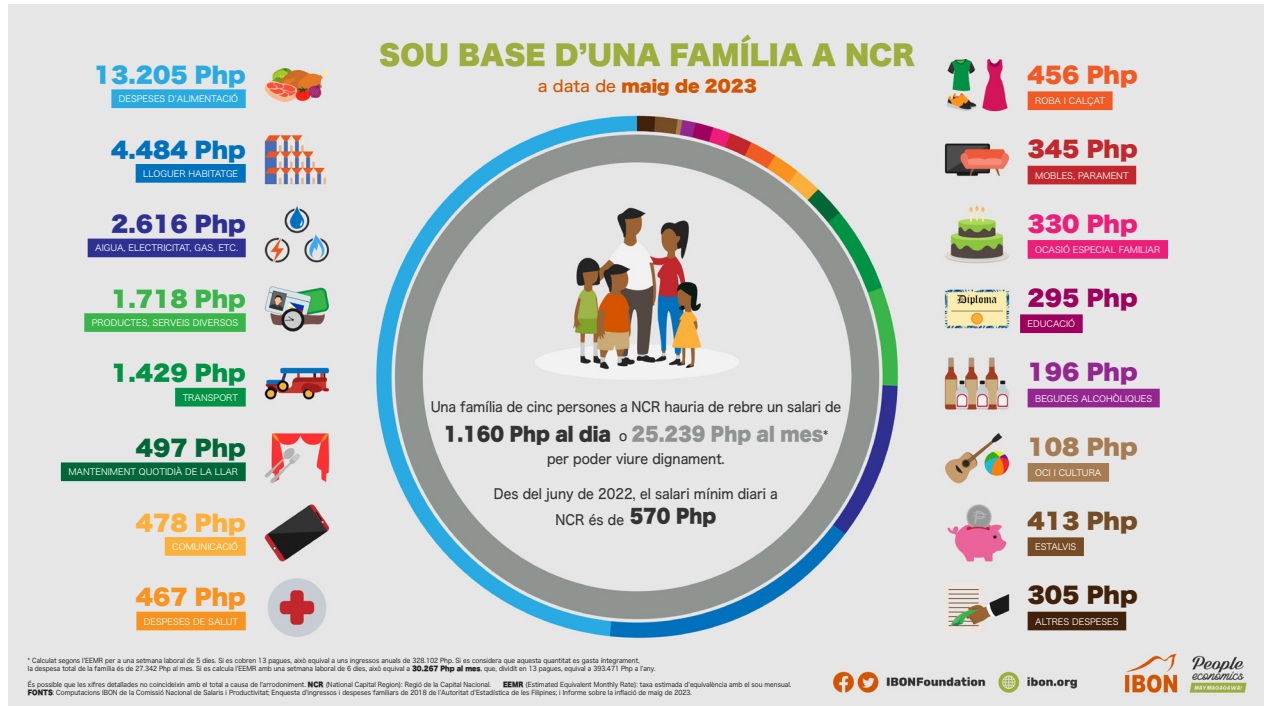
34. Alejandro González, Irene Schipper: "State of play and roadmap concepts: Electronics sector –RE-SOURCING Deliverable 4.3", Center for Research on Multinational Corporations (SOMO), desembre 2021, p.8.

35. CTUHR, Electronics Watch. "Regional Risk assessment Semiconductor and Electronics Industry, Philippines", desembre de 2016, p. 10.

36. *Ibidem*, p.17.

37. *Ibidem*, p.17.

(PHP) per dia.³⁸ Tanmateix, aquesta quantitat no és suficient per proporcionar un mitjà de vida digne per a una família de cinc persones.



Font: <https://www.ibon.org/ncr-flw-ao-2305/>, consultat el 24 de gener de 2024.

Gènere

Curiosament, les entrevistes realitzades indiquen que no hi ha una bretxa de gènere entre els sous dels treballadors i de les treballadores. Atès que les dones predominen a les cadenes de muntatge en aquest sector, el moviment de dones de les Filipines ha incidit de manera eficaç en la igualtat salarial. Això fa que la indústria de l'electrònica i els semiconductors sigui atractiva per a elles, ja que els proporciona oportunitats econòmiques que no troben en altres sectors de la societat filipina, com el sector agrícola, on moltes dones són treballadores familiars no remunerades.³⁹ En general, **les dones s'enfronten a barreres més altes per accedir al món laboral**. Les dades oficials revelen que el 77% dels homes de 15 anys o més estan ocupats, mentre que només el 54% de les dones del mateix grup d'edat treba-

38. Departament de Treball i Ocupació: Taxes de salari mínim real actuals.

39. Robyn Layton, Fiona MacPhail: *Gender equality in the labor market in the Philippines*. Banc Asiàtic de Desenvolupament 2013, p.20.

llen fora de casa.⁴⁰ El repte de les dones per trobar feina remunerada probablement explica el motiu pel qual, tot i que també expressen inquietud per les difícils condicions laborals, les treballadores entrevistades en aquest estudi generalment van expressar satisfacció amb el seu sou.

Tot i així, **el gènere del treballador o treballadora continua sent un criteri discriminatori, com es nota en la distribució de gènere a les fàbriques.** Al sector de l'electrònica i els semiconductors, en general, hi ha un predomini de dones treballadores. Per exemple, a les empreses on hem realitzat entrevistes, Cirtek té una ràtio de 75% de dones enfront de 25% d'homes i l'empresa X té una proporció de 60% de dones davant un 40% d'homes. Altres estimacions suggereixen que les dones representen fins al 90% de la mà d'obra.⁴¹ Malgrat aquest predomini femení, moltes dones del sector reben salaris més baixos a causa d'estar assignades a feines poc qualificades. Les feines amb millor salari sovint requereixen qualificacions més elevades, com ara càrrecs d'enginyeria. A les empreses que s'inclouen al nostre estudi, aquests càrrecs estan ocupats majoritàriament per homes.

D'altra banda, a les Filipines la càrrega del treball de cures està distribuïda d'una manera molt desigual. Això imposa responsabilitats addicionals a les dones fora del seu treball remunerat, la qual cosa suposa un desavantatge estructural respecte als seus homòlegs masculins. Així doncs, les pràctiques efectives d'equitat en l'ocupació requereixen mesures que permetin, tant a homes com a dones, conciliar les responsabilitats laborals amb les obligacions familiars. En el cas de les treballadores eventuais o amb contractes temporals, aquest desavantatge és encara més acusat, ja que ni tan sols disposen de prestacions per maternitat ni vacances o subsidis per a l'educació dels fills.⁴²

Tal com destaca el Banc Asiàtic de Desenvolupament (BAD), “la igualtat laboral significa més que tractar les persones de la mateixa manera; també requereix mesures especials i una adaptació a les diferències”.⁴³ És a dir, cal incloure la perspectiva de gènere en les polítiques que regulen les condicions laborals i les possibilitats d'ascens dels treballadors i treballadores. Tot i això, **l'administració pública i els organismes governamentals no apunten a millorar la inclusió i la protecció de treballadors de tots els gèneres**, sinó que busquen plans de producció amb criteris de gènere que donin prioritat al creixement econòmic.⁴⁴

40. Autoritat d'Estadística de Filipines: La taxa d'ocupació al març de 2023 s'estima en un 95,3 per cent.

41. Olof Björnsson: “Hazardous chemicals in ICT-manufacturing and the impacts on female workers in the Philippines”, Swedwatch 2021, p.7.

42. CBBRC Inc.: “Rapid assessment of the Magna Carta of Women and Other Laws for Women in the Electronics Industry in Export Processing Zones in the Philippines”, desembre de 2015, p.22.

43. Robyn Layton, Fiona MacPhail: *Gender equality in the labor market in the Philippines*, Banc Asiàtic de Desenvolupament, 2013, p.20.

44. *Ibidem*, p. xiii.

Assetjament sexual

Durant les entrevistes que vam realitzar es van denunciar diversos casos d'assetjament sexual. Aquests incidents implicaven treballadors que assetjaven les treballadores, ja sigui verbalment o físicament. Normalment, aquests casos també presentaven una diferència jeràrquica entre l'agressor i la víctima. Especialment en casos de dependència directa, com ara el supervisor d'una treballadora temporal que depèn de la pròrroga del seu contracte, les víctimes són vulnerables i impotents davant de l'agressor. Afortunadament, en els casos dels quals ens van parlar, les víctimes van poder demanar ajuda al sindicat, que les va ajudar a resoldre el problema. Tot i així, **és probable que el nombre de casos no denunciats sigui molt elevat**,⁴⁵ sobretot a les empreses on no hi ha cap sindicat que representi les treballadores i treballadors.

Quan els casos denunciats arriben al sindicat, se'ls dona resposta: es parla amb la direcció de la fàbrica per denunciar i posar fi a aquests abusos. Aquests casos s'han gestionat de manera diversa: alguns requerien denúncies formals, mentre que d'altres es van gestionar de manera més informal. En els protocols de les empreses, la conseqüència per als infractors és la suspensió directa, però en un dels casos denunciats, un home va ser suspès de la feina temporalment durant un mes i després va ser readmès. No obstant això, el fet que hi hagués conseqüències per la mala conducta de l'infractor va ser considerat crucial per les nostres entrevistades i, segons elles, era un bon senyal de cara a prevenir altres casos en el futur. Amb tot, la suspensió va ser l'única mesura que van prendre les empreses, i després no van impartir cap mena de formació per impedir que aquests casos es tornessin a repetir.

Durant la pandèmia, la violència masclista va anar en augment. Als llocs de treball, “el tracte abusiu i l'assetjament sexual es van veure agreujats per les difícils condicions provocades per la pandèmia”.⁴⁶ Aquests problemes han fet que moltes dones deixin la feina.⁴⁷ Les conseqüències han estat: “l'augment de la vulnerabilitat social i econòmica per la pèrdua d'ingressos, que va provocar una davallada cap a un treball més precari. Aquests riscos són més grans entre les dones, ja que tenen menys opcions alternatives de treball a causa de les normes tradicionals sobre qui sosté la família, el racionament laboral i la segmentació de gènere a la indústria, a més de les limitacions creades per l'augment del treball de cures”.⁴⁸

45. CBBRC Inc.: “Rapid assessment of the Magna Carta of Women and Other Laws for Women in the Electronics Industry in Export Processing Zones in the Philippines”, desembre de 2015.

46. Sheba Tejani, Sakiko Fukuda-Parr: “Gender and COVID-19: workers in global value chains”. *International Labour Review*, vol. 160 (2021), núm. 4.

47. AFWA (Asia Floor Wage Alliance): “The Emperor Has No Clothes: Garment Supply Chains in the Time of Pandemic”. Núm. II, 2020b.

48. Sheba Tejani, Sakiko Fukuda-Parr: “Gender and COVID-19: workers in global value chains”. *International Labour Review*, vol. 160 (2021), núm. 4.

Seguretat de les treballadores

La inclusió de la seguretat i la salut en el treball en el Codi laboral de Filipines es remunta al 1974. Existeix un sistema de seguretat social anomenat Phil Health. Però aquest sistema no beneficia totes les persones treballadores, ja que **sovint les treballadores eventuais no s'hi poden acollir**.⁴⁹ A més, molts serveis sanitaris estan privatitzats i les treballadores s'han de sufragar una assegurança privada o bé fer front elles mateixes a les despeses en cas de problemes de salut. Així doncs, “17 de cada 18 persones de la força de treball de 38,8 milions de tot el país no tenen condicions laborals acceptables i estan exposades a riscos que les predisposen a patir malalties i lesions relacionades amb la feina”.⁵⁰ El nombre de morts i malalties relacionades amb la feina és especialment elevat a Àsia, en comparació amb altres regions del món, cosa que indica que **els treballadors i treballadores de les Filipines estan exposats a un risc més elevat d'accidents**.⁵¹

Exposició a productes químics en el lloc de treball

La indústria dels semiconductors i l'electrònica depèn en gran mesura de materials i productes químics que suposen greus riscos per a la salut i la seguretat de les persones treballadores. Hi ha nombrosos relats d'“exposició laboral de les treballadores amb terribles conseqüències, com ara intoxicació aguda, càncer, tot tipus de malalties, inclosa la reducció de la salut reproductiva i fins i tot la mort”.⁵² Björnsson identifica **el plom, el DCM i el toluè com a productes químics que s'utilitzen al sector electrònic** de Filipines i que tenen efectes crònics demostrats sobre les persones que hi treballen. Aquestes tres substàncies químiques afecten especialment les dones i causen **danys reproductius i malformacions congènites**.⁵³ Malgrat saber que aquests productes químics són tòxics, es continuen utilitzant i les treballadores no estan adequadament protegides.⁵⁴ Per exemple, Rochelle

49. Entrevista a Kamilie Deligente, directora de CTUHR (Centre Sindical i de Drets Humans), 9 de desembre de 2022.

50. Jinky Leilanie Lu: “State and trends of occupational health and safety in the Philippines”. National Institutes of Health, University of the Philippines Manila, Acta Medica Philippina, vol. 56 (2022), núm. 1, p.60. (per coherència amb les citacions anteriors).

51. *Ibidem*.

52. Alejandro Gonzalez, Pauline Overeem, Olga Martin-Ortega: “Beyond Corporate Transparency: the right to know in the electronics industry”. Good Electronics Network, SOMO, BHRE, març de 2020, p.12.

53. Olof Björnsson: “Hazardous chemicals in ICT-manufacturing and the impacts on female workers in the Philippines”. Swedwatch 2021, p.8.

54. *Ibidem*.

Porras explica situacions en què “els productes químics eren tan agressius que els guants es fonien a les mans”.⁵⁵

El 2015, IOHSAD va publicar un estudi sobre la salut reproductiva de les treballadores de l'electrònica. La conclusió va ser que el **78% de les enquestades patien alteracions del cicle menstrual**, amb un 28% que tenia més d'una regla al mes. A més, **el 30% van patir avortaments involuntaris**, el **24% tenien dificultats per concebre i el 50% havien estat diagnosticades amb una infecció del tracte urinari almenys una vegada**. A causa de diversos problemes de salut reproductiva com quists ovàrics, miomes, dismenorrea severa o infecció del tracte urinari, el 25% havia estat de baixa laboral.⁵⁶

Hi ha una gran manca d'informació i transparència sobre l'ús de productes químics i el seu impacte en la salut en el sector filipí de l'electrònica i els semiconductors. Un informe de Good Electronics assenyalava que no facilitar a les treballadores i treballadors la informació rellevant sobre les substàncies químiques i perilloses que s'utilitzen al lloc de treball pot constituir una forma d'explotació (explotació per engany).⁵⁷ Fins i tot quan els i les treballadores detecten problemes de salut, sovint no se'n queixen, perquè tenen por de les possibles mesures disciplinàries, com ara la suspensió de feina.⁵⁸ Així i tot, **hi ha exemples de lluita contra aquesta forma d'explotació**.

55. Entrevista a Rochelle Porras, directora de l'EILER (Institut Ecumènic d'Educació i Investigació Laboral). 1 de desembre de 2022.

56. CBBRC Inc.: "Rapid assessment of the Magna Carta of Women and Other Laws for Women in the Electronics Industry in Export Processing Zones in the Philippines". Desembre de 2015, p.23.

57. Baskut Tuncak, Alejandro González, Jonathan Örnberg: "Exploitation by Deception in the Electronics Industry". Novembre de 2018, p.3.

58. Alejandro González, Irene Schipper: "State of play and roadmap concepts: Electronics sector –RE-SOURCING Deliverable 4.3", Center for Research on Multinational Corporations (SOMO), desembre de 2021.



Testimoni de **JESSICA**

Impactes sobre la salut reproductiva de les treballadores

Treballadora de l'empresa X i presidenta del Sindicat de Treballadores de l'empresa X

Jessica va començar a treballar a l'empresa X Filipines l'any 2003, com a especialista en operacions de soldadura. L'any 2014, als 43 anys, li van diagnosticar un dit en gallet, que li impedia el moviment dels dits i, amb el temps, va requerir una intervenció quirúrgica.

El 2015, va patir dolors a la part inferior del cos a causa d'un quist ovàric. El 2016, va prendre la difícil decisió d'extirpar-se l'úter completament i es va sotmetre a una altra operació. Després d'això, la direcció la va traslladar a una altra unitat, on havia de fer feines més lleugeres i ja no havia de soldar més.

IOHSAD va realitzar una investigació a l'empresa X i, a través d'una enquesta, a la qual només van respondre 100 treballadors/es, va descobrir que 19 dones més patien problemes de salut reproductiva com quists, càncer, miomes, pòlips i fibrosi. 15 d'aquestes dones treballaven en processos de soldadura, i 4 més en altres processos. Aquests casos es van detectar entre treballadores que portaven entre 10 i 30 anys treballant a l'empresa. Actualment, a l'empresa X treballen unes 800 persones en total, inclosa la direcció, i es desconeix si hi ha més casos no coneguts.

Quan la Jessica va començar a treballar a l'empresa, no va rebre cap mena d'informació ni formació sobre els riscos per a la salut que comportava la seva feina. Només fa poc, quan IOHSAD va posar el focus sobre l'empresa i va dur a terme la investigació esmentada, les treballadores van començar a informar-se pel seu compte i van obtenir més dades. Com a part de l'estudi, es va generar una llista de substàncies i productes químics potencialment perillosos.

Abans d'això, l'empresa X va haver de passar per una auditoria i, per tal de complir amb la llei, va impartir formació en seguretat i salut laborals als treballadors i treballadores. Tanmateix, la formació no incloïa cap espai perquè les participants poguessin fer preguntes, o per obtenir més detalls sobre què fer en cas d'accident, o informació sobre la gravetat de les amenaces a la salut. D'aquesta manera, l'empresa complia amb les normatives, però no aportava res del que les treballadores necessitaven per preservar la seva seguretat i salut.

Abans d'esdevenir presidenta del sindicat, Jessica n'havia estat vicepresidenta. L'any 2022, la presidenta del sindicat en aquell moment es va acomiadar de l'empresa i, des d'aleshores, Jessica n'és la nova presidenta. Jessica no va ser reconeguda per la direcció com a vicepresidenta. En aquella època, el sindicat era el que s'anomena un "sindicat groc", és a dir, un sindicat en què els seus dirigents són manipulats per la direcció, o només miren pels seus propis interessos, i no pels de tota la plantilla.

Després d'esdevenir presidenta, la direcció tampoc no va reconèixer Jessica durant un temps. No obstant això, amb les formacions de desenvolupament de capacitats impartides per MWAP, els i les actuals dirigents sindicals i la presidenta han aconseguit el reconeixement per part de l'empresa. Des del seu càrrec, Jessica vol oferir la màxima formació externa possible sobre salut, seguretat i drets laborals per tal d'empoderar la plantilla. El 2025 hi haurà eleccions per al proper mandat.

A les entrevistes realitzades, es va informar de progressos en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball (SST) després de la introducció d'una nova Llei de seguretat i salut laboral a les Filipines el 2018. Això demostra que **els instruments legals funcionen com una eina viable per protegir les persones treballadores**. No obstant això, productes químics com el plom, el DCM i el toluè encara estan en ús i les empreses responsables no mostren cap interès a substituir-los, tret que se'ls obligui a fer-ho.⁵⁹ Fins i tot quan els i les treballadores no estan exposats a productes químics, els problemes de salut poden ser causats pel caràcter repetitiu del treball. Per exemple, tensió muscular a causa de la manca de descansos en què puguin seure. A més, molts treballadors i moltes treballadores pateixen infeccions del tracte urinari a causa del **baix nombre de permisos per anar al lavabo durant els torns de 12 hores**.⁶⁰

Un principi de la nova llei és el dret a saber. Això significa que s'ha de proporcionar accés a la informació, com ara les fitxes de dades de seguretat de materials (MSDS, per les sigles en anglès) que detallin les substàncies químiques a les quals estan exposats els treballadors i treballadores i que expliquin els seus drets pel que fa a la protecció. Tot i que algunes treballadores i treballadors entrevistats tenen accés a aquesta informació, la normativa obliga a explicar-la a les persones treballadores mitjançant sessions de formació específiques.⁶¹

El govern ha enviat inspectors a fer visites *in situ* als centres de producció, però el seu limitat nombre (1.200 inspectors d'SST⁶²) dificulta el seguiment eficaç dels diferents tipus d'operacions que hi ha a les Filipines, que van de microempreses a petites, mitjanes i grans empreses (aproximadament 1 milió d'establiments).⁶³ Tot i que el moviment obrer ha exercit pressió perquè s'incrementi el nombre d'inspectors, el govern no ha aportat recursos addicionals, fet que reflecteix la baixa prioritat que es dona a la seguretat i la salut laboral.

De tota manera, les persones treballadores i els sindicats tenen la possibilitat de presentar denúncies i, en un cas, ens van dir que es va fer una inspecció immediatament després d'una denúncia. El desconeixement generalitzat entre les persones treballadores, a causa de la manca d'informació que ofereixen els empresaris, sovint els impedeix fer campanyes per reivindicar l'aplicació de les normes de seguretat i salut.

59. Olof Björnsson: "Hazardous chemicals in ICT-manufacturing and the impacts on female workers in the Philippines", Swedwatch 2021, p.12-17.

60. Entrevista a Rochelle Porras, directora de l'EILER (Institut Ecumènic d'Educació i Investigació Laboral), 1 de desembre de 2022.

61. Departament de Treball i Ocupació, 2018, Normes de desenvolupament de la llei republicana núm. 11058.

62. Anjo Bagaoisan: Moltes petites empreses no compleixen les normes de seguretat laboral: DOLE.

63. Entrevista a Nadia De Leon, directora de l'IOHSAD (Institut per al Desenvolupament de la Seguretat i la Salut Ocupacional), 10 de gener de 2023.

Llibertat d'associació

Filipines ha ratificat el conveni de l'OIT sobre la llibertat sindical i la negociació col·lectiva.⁶⁴ Tanmateix, hi ha mancances en la pràctica efectiva de la negociació col·lectiva entre les persones treballadores i empresaris.⁶⁵ A més, la situació dels treballadors s'ha anat deteriorant, sobretot des de l'inici del govern del president Rodrigo Duterte.⁶⁶



64. OIT: Informe de l'assistència de l'OIT per promoure la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva a les Filipines.

65. *Ibíd.*

66. Entrevista a Rochelle Porras, directora de l'EILER (Institut Ecumènic d'Educació i Investigació Laboral), 1 de desembre de 2022.

Testimoni de **SHINE**

Obstacles per formar un sindicat

Secretària del Sindicat de Treballadors de Cirtek Electronics Corp

Shine es va incorporar a l'empresa després que l'antic sindicat es dissolgués el 2005 i fos substituït per un Consell de Gestió Laboral (CGL), que no va augmentar mai els salaris ni les prestacions socials de les treballadores. Com a resultat, Shine i els seus companys de feina van iniciar una campanya perquè es tornés a formar el sindicat.

Però el reconeixement com a sindicat no els va arribar fins després de molts anys de lluita. Les primeres eleccions de dirigents sindicals es van celebrar l'any 2012. Les eleccions van ser una victòria contundent per al recentment format Sindicat de Treballadors de Cirtek Electronics Corp, amb una alta participació de les persones treballadores. Tanmateix, la direcció no va voler reconèixer aquesta victòria i no tenia cap intenció de negociar amb el sindicat.

A les eleccions següents, el Sindicat de Treballadors de Cirtek Electronics Corp es va presentar i va tornar a guanyar. Aquesta vegada la direcció va acordar mantenir reunions periòdiques amb el sindicat, però amb la condició que a les reunions assistissin també els candidats que havien perdut les eleccions i que abans havien format part del CGL. Per tal d'iniciar les negociacions amb la direcció, el sindicat va acceptar l'adhesió del representant del CGL. Això va portar a la negociació d'un conveni col·lectiu.

Després de quatre anys, el sindicat va guanyar unes altres eleccions el 2019 i, per primera vegada, la direcció va reconèixer la seva victòria; però amb l'inici de la pandèmia, la direcció va suspendre les reunions ordinàries. No va ser fins al 2023 que es van reprendre les reunions i es van iniciar les negociacions per al nou conveni.

Shine explica:

“La nostra integritat i la ferma determinació d'aconseguir el que volem van ser la clau per ser reconeguts per [la] direcció. La idea que no ens hem de rendir mai també ens va ajudar a seguir endavant. Mai no vam tenir por de la direcció. Van veure que estàvem realment decidides a lluitar pels nostres drets i així és com vam aconseguir negociar el nostre conveni”.

I afegeix:

“També vam tenir una nova líder sindical. Ella ens va portar a ser més reivindicatives i exigents. Ens va portar a ser més forts, més valents. Per lluitar pel que és correcte”.

Un dels assoliments del nou conveni és un pla de pensions per a les treballadores. Amb l'èxit de la signatura del conveni, el sindicat va augmentar el nombre d'afiliats en un 15% (més de 50 treballadors/es l'últim trimestre de l'any).

A les Filipines, només un petit nombre de persones treballadores estan sindicades. Al sector de l'electrònica, la taxa de sindicació és especialment baixa. Això es deu a la localització de la major part de la indústria en zones econòmiques especials, caracteritzades per “meca-

nismes informals i polítiques no escrites [que] s'utilitzen per sufocar el malestar laboral".⁶⁷ Com diu Kamille Deligente (CTUHR):

“Jo també penso en termes de llibertat d'associació, perquè la majoria de les empreses d'electrònica es troben en zones econòmiques especials (...). Tenen el seu propi món i les seves pròpies regles. Per això, és molt més difícil crear sindicats per organitzar-se, i fins i tot fer campanya en aquestes zones, perquè estan molt vigilades no només per guàrdies privats, sinó també per guàrdies empleats per l'autoritat de la zona econòmica”.⁶⁸

També hi ha una **estratègia per desacreditar els sindicats i les seves activitats i vincular-los a grups terroristes** per tal de dissuadir els treballadors i les treballadores d'afiliar-s'hi. Per exemple, en les interaccions amb els i les treballadores, els agents estatals difonen informació que vincula els sindicats amb el finançament d'organitzacions terroristes. En conseqüència, adverteixen a les persones treballadores que l'afiliació sindical i la participació econòmica poden ser perjudicials a causa d'aquesta suposada connexió.⁶⁹

A més, Björnsson assenyala que “els treballadors de la indústria electrònica van afirmar que els sindicats no estan permesos a les seves empreses, i que les suspensions i els acomiadaments s'utilitzen per castigar els treballadors que s'absenten per excés de treball i fatiga, o per castigar els que s'afilien a sindicats o pretenen organitzar-ne”.⁷⁰ En alguns casos, aquesta restricció està explícitament descrita en els contractes de treball, i s'indica de manera expressa que els treballadors i treballadores no s'han d'afiliar a sindicats ni crear-ne.⁷¹

Com s'ha esmentat anteriorment, no totes les persones treballadores estan classificades com a empleats fixos; moltes d'elles són eventuais i no gaudeixen dels mateixos drets. En conseqüència, són encara menys proclius a afiliar-se als sindicats. A més, els i les treballadores eventuais d'una determinada empresa, on els empleats fixos estan sindicats, van explicar que el personal de recursos humans els havia aconsellat, durant les sessions d'orientació, que no participessin en activitats com concentracions i reunions organitzades pel sindicat.⁷²

Assetjament als sindicats

La lluita pels drets de les persones treballadores a les Filipines és una activitat perillosa, amb agressions freqüents com assenyalaments, segrestos i detencions arbitràries. Aquesta pressió l'exerceixen sovint agències estatals com l'NTF-ELCAC, com en el cas de Jocelyn.

67. Olof Björnsson: "Hazardous chemicals in ICT-manufacturing and the impacts on female workers in the Philippines", Swedwatch 2021, p.10.

68. Entrevista a Kamille Deligente, directora del CTUHR (Centre Sindical i Drets Humans), 9 de desembre de 2022.

69. Entrevista a Rochelle Porras, directora de l'EILER (Institut Ecumènic d'Educació i Investigació Laboral), 1 de desembre de 2022.

70. Olof Björnsson: "Hazardous chemicals in ICT-manufacturing and the impacts on female workers in the Philippines", Swedwatch 2021, p.9-10.

71. CTUHR, Electronics Watch: "Regional Risk assessment Semiconductor and Electronics Industry, Philippines", desembre de 2016, p.4.

72. *Ibidem*, p.12

Testimoni de **JOCELYN**

Assetjament a les sindicalistes

Cap del comitè de dones del sindicat X

Jocelyn fa 28 anys que treballa a l'empresa X com a operària tècnica. Durant aquests anys, ha dedicat molt de temps a treballar per al sindicat X de treballadors i treballadores i actualment és la cap del comitè de dones. En la seva condició de sindicalista, va informar que en els darrers anys havia rebut diverses amenaces per part del personal de l'NTF - ELCAC. Acusada d'estar sota la influència de l'NPA (Nou Exèrcit del Poble, l'ala militar del Partit Comunista de Filipines), va ser visitada diverses vegades pels agents de l'NTF-ELCAC i la van obligar a donar-se baixa del sindicat.

Així descriu una d'aquestes visites:

“Van tornar a venir l'endemà, el Divendres Sant d'abril de 2021. Set homes (2 soldats amb uniforme militar, 2 policies i 3 funcionaris de Barangay), acompanyats pel president de la nostra comunitat de propietaris, em van visitar a casa i em van aconsellar que em donés de baixa del sindicat”.

No és l'única sindicalista que pateix aquest assetjament per part dels agents de l'Estat. Aquesta és una realitat per a molts sindicalistes, especialment els que ocupen càrrecs al sindicat. Per exemple, a la presidenta del sindicat X la seguien uns homes amb moto que li demanaven informació. Jocelyn també informa de casos d'assenyalaments, en què havien pintat les inicials d'una dirigent sindical a la façana de casa seva a tall d'“amença per a la seva seguretat i la de la seva família”.

Les autoritats han arribat a amenaçar de matar els sindicalistes. Jocelyn explica:

“La pitjor d'aquestes visites la va viure una companya del sindicat, la presidenta de la Comissió de Benestar i Projecció. Estava amb la seva filla quan un home uniformat i amb pistola de l'NTF-ELCAC, acompanyat d'un funcionari de Barangay, li va etzibar: ‘Saps què? Diuen que s'estan carregant sindicalistes’. Això va ser molt intimidatori per a elles i va afectar especialment la seva filla”.

La intimidació no es limita a les visites del personal de l'NTF-ELCAC, sinó que sovint inclou funcionaris de Barangay (Barangay és el nivell de divisió administrativa més petit de les Filipines). Saben qui treballa per al sindicat i passen aquesta informació al personal de l'NTF-ELCAC. Jocelyn també explica que hi ha hagut incidents en què els membres dels sindicats han rebut una carta del Barangay dient-los que es presentin a les oficines del Barangay perquè el personal de l'NTF-ELCAC imparteixi una orientació als treballadors. Està especialment decebuda perquè, com diu, “els funcionaris de Barangay existeixen perquè regni la pau i l'ordre a la comunitat, no per practicar l'assetjament i la intimidació”.

Els intents d'intimidació no van funcionar, perquè Jocelyn està del tot compromesa amb la seva activitat al sindicat. I conclou: “Fa poc hem tingut [...] una altra visita de l'NTF-ELCAC als nostres sindicats, però així i tot ens hem d'alçar i explicar la veritat, per la nostra organització i pel benestar de les treballadores i els treballadors”.

A més de les amenaces i l'assetjament, l'organització de drets humans Karapatan ha documentat 427 execucions extrajudicials entre el juliol de 2016 i el desembre de 2021, incloent-hi diversos casos que afectaven defensors dels drets obrers.⁷³ Segons Human Rights Watch, hi ha hagut **72 assassinats extrajudicials de treballadors i sindicalistes des del 2016**.⁷⁴ Un d'aquests casos és el de l'activista pels drets dels treballadors Dandy Miguel.⁷⁵

Dandy Miguel era el president de Força dels Treballadors Units, el sindicat de Fuji Electric. El 28 de març de 2021 li van disparar quan tornava a casa de la feina al vespre. Abans del seu assassinat, havia expressat temor per la seva vida i pels seus companys sindicalistes arran d'una sèrie d'assassinats extrajudicials que s'havien produït recentment.⁷⁶ Rochelle Porras relata que:

“Abans d'aquest tràgic incident, ell feia campanya pels drets i el benestar dels i les treballadores. Com a president del sindicat, i juntament amb aquest, va arribar a aconseguir un conveni col·lectiu en temps de pandèmia. I també mobilitzaven la gent per aconseguir una reforma política que eliminés l'òrgan governamental que perpetra (...) la militarització a moltes regions de les Filipines. Així doncs, si connectem això amb el que li va passar, és un cas evident d'assassinat extrajudicial contra dirigents sindicals”.⁷⁷

Aquest assassinat extrajudicial demostra que qualsevol **persona sindicada o representant sindical pot ser qualificada de terrorista**, la qual cosa dona a l'Estat un presumpte motiu per fer-los matar.⁷⁸

73. Karapatan: 2021 *Karapatan Year-End Human Rights Report*, 2021.

74. Human Rights Watch: "Philippines: Killings of Unionists Go Unchecked".

75. Entrevista a Rochelle Porras, directora de l'EILER (Institut Ecumènic d'Educació i Investigació Laboral), 1 de desembre de 2022.

76. Karapatan: 2021 *Karapatan Year-End Human Rights Report*, 2021.

77. Entrevista a Rochelle Porras, directora de l'EILER (Institut Ecumènic d'Educació i Investigació Laboral), 1 de desembre de 2022.

78. *Ibidem*.

Conveni col·lectiu

Un dels instruments més potents dels sindicats és l'elaboració d'un conveni col·lectiu (CC). En el cas del sector de l'electrònica i els semiconductors, els treballadors i treballadores que treballen sota un CC solen tenir millors sous i prestacions socials com ara:

- Bonificacions: subsidi d'arròs, diumenges, festius, hores extraordinàries i torns de nit, tretze pagues l'any i paga de Nadal.
- Condicions fixes de baixes: baixa per malaltia, vacances, maternitat i paternitat, per una situació d'emergència (catàstrofes naturals, accidents o defunció familiar).
- Extres com ara: préstecs d'emergència, plans de jubilació o garanties de seguretat laboral.

A més, el CC enforteix el sindicat regulant les infraestructures que té a la seva disposició i temps de permís retribuït per al treball sindical. Això és necessari perquè el sindicat pugui complir la seva funció de representar els interessos dels treballadors i treballadores. A més, el CC estableix que el sindicat sigui informat d'incidències com ara acomiadaments extraordinaris i que després es pugui posicionar pels treballadors en els processos de mediació.

En el sector de la fabricació d'electrònica i semiconductors, **la implementació d'un CC sovint és una victòria**, especialment per a les dones. No només perquè representen la majoria de la plantilla, sinó també perquè constitueixen les comissions del sindicat que negocien el conveni. Per exemple, en el cas del sindicat Cirtek, el CC va ser negociat únicament per dones que representaven la plantilla. Això és una excepció si es compara amb els sindicats d'altres sectors de les Filipines, que estan majoritàriament dominats per homes.⁷⁹

Situació durant la pandèmia

El sector de l'electrònica no es va veure greument afectat per la pandèmia, ja que les empreses només van patir aturades breus de pocs dies. Tot i així, les restriccions imposades durant la pandèmia de la COVID-19 van afectar en gran manera els empleats. En particular, **la política del govern de “no treballes, no cobres” va suposar tot un repte**, perquè deixava les persones treballadores sense cap mena d'ingressos. Com a resultat, molts treballadors i treballadores van anar a treballar amb símptomes de COVID. Com que el govern

79. Melissa R. Serrano, Ramon A. Certeza: *Gender, unions and collective bargaining in the Philippines: issues and critical factors. Labor and Globalization*, 4 (2014), 55-94.

no va oferir prou suport per dotar les empreses i els treballadors/es amb les mesures de protecció adequades, el nombre d'infeccions va augmentar dràsticament.⁸⁰

Un cop més, la situació de precarietat laboral va ser pitjor per als treballadors i treballadores temporals. A més, s'havien de pagar ells mateixos les proves de COVID (a diferència dels empleats fixos).⁸¹ La majoria dels treballadors i treballadores temporals no van rebre cap mena de suport econòmic dels seus empresaris. En comptes de suport, **van rebre préstecs obligatoris, que havien de retornar en pagaments mensuals.**^{82,83}

Tanmateix, els treballadors i treballadores fixes també es van trobar amb dificultats, amb un tractament que variava molt segons l'empresa a on treballaven. Durant el confinament, moltes empreses del sector de l'electrònica i els semiconductors a Filipines van poder mantenir la producció en condicions especials per tal de contenir la propagació de la malaltia. A la taula següent, això s'exemplifica amb tres empreses diferents. Les dades s'han extret d'entrevistes amb (antics) empleats de les empreses.

80. IOHSAD. Resposta integral a la Covid-19, sense confinaments militaristes.

81. Entrevista a Nadia De Leon, directora de l'IOHSAD (Institut per al Desenvolupament de la Seguretat i la Salut Ocupacional), 10 de gener de 2023.

82. Entrevista a Kamille Deligente, directora de CTUHR (Centre Sindical i Drets Humans), 9 de desembre de 2022.

83. Per obtenir més informació, vegeu el vídeo "Women Workers Rise Up" (Les treballadores es revoltien), 26.03.2023, IOHSAD: https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=866145097821326



En breu:

	Dae Duck	Cirtek	Empresa X
Treballadors/es	Les treballadores van ser acomiadats il·legalment mitjançant pressions perquè presentessin la renúncia voluntària.	Les treballadores tenien l'opció de treballar o quedar-se a casa. La majoria va optar per quedar-se a la fàbrica durant el confinament. Allà se'ls cobrien les necessitats bàsiques.	Només 50 treballadores podien romandre a la fàbrica inicialment. Allà se'ls proporcionaven llocs on dormir i alimentació. La resta de treballadores van anar tornant paulatinament.
Compensació salarial	L'abril de 2020, les treballadores van rebre 25 quilos d'arròs de l'empresa. També van rebre 16.000 pesos (l'equivalent al cost d'un telèfon mòbil de gamma mitjana o el sou mínim per a una família de cinc persones durant dues setmanes) de la Seguretat Social i una petita quantitat del sindicat. L'empresa no va sol·licitar el subsidi de pandèmia en nom de les treballadores, i ho van haver de fer pel seu compte.	Les treballadores que s'allotjaven a la fàbrica cobraven subsidis addicionals, més les primes d'hores extraordinàries. La treballadora entrevistada es va sentir "degudament compensada" i va poder estalviar diners. Les treballadores que van optar per no tornar a la feina i es van quedar a casa no van rebre cap indemnització sota la política de "no treballes, no cobres".	No hi va haver ajust salarial durant la COVID. Les treballadores no van rebre cap indemnització sota la política de "no treballes, no cobres". El sindicat va donar ajuda econòmica als seus membres a càrrec dels pressupostos interns.
Malaltia o treball de cures	Es van suspendre els contractes.	Treballadors/es que es van quedar a casa amb baixa laboral i vacances amb sou: 18 dies de baixa per malaltia i 19 dies de vacances. Després es van poder quedar a casa sense cobrar.	La baixa per malaltia o quarantena només es va concedir a les persones que van acudir a la feina, però n'hi va haver que no s'hi van voler arriscar. Aquestes no van rebre cap indemnització. Les treballadores que havien estat en contacte amb algú que tenia COVID cobraven 7 dies de baixa.
Treballadores reincorporats	No	Sí	La majoria de la plantilla

Un altre problema important durant la pandèmia va ser el transport. El govern, al principi, va tancar el sistema de transport i, quan se'n va tornar a obrir una part, va adoptar una política de “sense vacuna, no viatges”. Això va suposar un gran repte per als treballadors i treballadores no vacunats que no podien agafar el transport públic. Però a causa de la política de “no treballes, no cobres”, havien d'anar a treballar per poder subsistir. Per això, molts havien d'anar a peu fins a les seves fàbriques.

La política de “no treballes, no cobres” va ser un dels principals factors que van contribuir a la propagació del virus COVID als llocs de treball, que va afectar un gran nombre de treballadors/es. Aquesta política va posar les persones treballadores en el difícil dilema d'haver de triar entre la salut i els ingressos. Al final, molts i moltes treballadores van optar per acudir a la feina, encara que tinguessin símptomes, a fi d'assegurar-se uns ingressos per fer front a les despeses diàries.⁸⁴

Les Filipines van presenciar un augment substancial de l'atur a causa dels bloquejos relacionats amb la pandèmia, que van facilitar els acomiadaments a les empreses i després, poder contractar nou personal d'una bossa ara més gran de gent que buscava feina. Les treballadores es van trobar amb dificultats pròpies durant aquest període, tal com recull la història d'Emily Barry, exvicepresidenta i cap del comitè de dones d'un sindicat de l'electrònica.

“Durant la pandèmia, el seu sindicat va poder negociar que s'hauria de proporcionar un servei de transport gratuït als treballadors, especialment per a aquells que tornen tard a casa, incloent-hi les dones, que en aquestes circumstàncies són encara més vulnerables. Perquè si tornes tard a casa, et poden passar moltes coses i durant el confinament no hi havia transport públic, entre el 2020 i el 2021. (...) Una vegada, Emily va veure que un parell de companyes de la feina no podien pujar al bus llançadora a causa de les normes de distanciament físic, però ja era tard a la nit. Ja no vindria cap altre bus a buscar-les, i només els quedaria l'opció de passar la nit fora de la fàbrica, 12 hores més fins al seu pròxim torn, o tornar a peu a casa, cosa que també les posaria en perill. Així doncs, Emily, com a vicepresidenta del sindicat, va prendre la decisió final: simplement pugeu a la llançadora.”⁸⁵ - Rochelle Porras (EILER)

84. Entrevista a Nadia De Leon, directora de l'IOHSAD (Institut per al Desenvolupament de la Seguretat i la Salut Ocupacional), 10 de gener de 2023.

85. Entrevista a Rochelle Porras, directora de l'EILER (Institut Ecumènic d'Educació i Investigació Laboral), 1 de desembre de 2022.

Tristament, Emily Barry va ser acomiadada després d'aquest incident per haver comès una infracció del protocol COVID-19 que aplicava l'empresa. El recurs per readmetre Emily Barry encara estava en procés en el moment de redactar aquest informe.

Conclusions

Tot plegat, l'informe posa de manifest les precàries i difícils condicions laborals a què s'enfronta el sector de l'electrònica a les Filipines. Hi ha una manca notable de regulació de les substàncies químiques perilloses i, tot i que les normes en matèria de salut han millorat amb la introducció de la Llei de seguretat i salut en el treball, encara no són suficients. A més, el sector pateix la xacra dels baixos salaris, la qual cosa obliga a molts treballadors/es a fer extenses jornades amb moltes hores extres i períodes de descans inadequats.

A més, el sector es caracteritza per dos tipus diferents de discriminació. El primer rau en una **dimensió específica de gènere**. A la societat filipina, el sector de l'electrònica ofereix a les dones l'oportunitat de ser independents, ja que poden ser elles qui portin el sou a casa. La igualtat salarial que ofereix el sector el converteix en una opció atractiva per a les dones, la qual cosa explica que predominin en la fabricació d'electrònica. Malgrat l'aparició del concepte de la inclusió en l'àmbit de les oportunitats laborals, les estructures socials, en general, continuen sent patriarcals. Per això, les dones que treballen en aquestes fàbriques també continuen assumint la càrrega de les tasques domèstiques. Tot i que les dones no reconeixen explícitament aquest repartiment desigual de les responsabilitats de cures quan comparteixen les seves percepcions, sí que contribueix a la perpetuació de les desigualtats, com ara en el cas de les oportunitats d'ascens professional.

El segon tipus de discriminació és el que **afecta els treballadors/es temporals** que, com ja s'ha esmentat, s'enfronten a condicions precàries. Per circumstàncies econòmiques, sovint depenen d'haver d'acceptar condicions deficientes amb l'esperança d'arribar a aconseguir un contracte fix. Això els fa molt vulnerables, sobretot de cara als seus superiors. Com bé subratllen els casos documentats, aquest repartiment desigual del poder pot provocar abusos. Això és especialment evident en els casos d'assetjament sexual, on la intersecció de gènere i condició de treballador/a eventual agreuja les dificultats a les quals s'enfronten les persones afectades.

Així doncs, l'estudi subratlla la importància dels sindicats com a òrgans de lluita pels drets dels treballadors i treballadores, com també de protecció i assistència als treballadors/es durant els conflictes. Tanmateix, com es reconeix arreu, Filipines és un país on la lluita pels

drets dels treballadors/es no només és àrdua sinó també perillosa, com ho demostren l'assetjament i l'assenyalament constant (mitjançant les anomenades “etiquetes vermelles”) de defensors dels drets humans i representants sindicals per part del Grup de Treball Nacional (NTF). Malgrat aquestes dificultats, el moviment sindical ha demostrat resiliència i ha aconseguit victòries modestes però decisives, com la formació de nous sindicats i la negociació de convenis col·lectius que han millorat notablement les condicions laborals de les treballadores i els treballadors.

Durant la pandèmia de la COVID-19, el tractament dels treballadors va variar molt d'empresa a empresa. La política del govern de “no treballes, no cobres”, juntament amb un sistema de seguretat social inadequat, va deixar molts i moltes treballadores sense mitjans per subsistir. Si bé algunes empreses van mirar pel benestar del seu personal, d'altres van deixar els seus empleats tot sols davant el perill. Els **sindicats van tenir un paper crucial en el suport i la defensa dels interessos de les persones treballadores**. Entre altres iniciatives, van muntar bancs d'aliments als barris obrers, van cedir les seves bates i monos de treball al personal sanitari i van repartir mascaretes i alcohol higienitzant entre el col·lectiu.

El sector de l'electrònica és un gran exemple de com les **cadena de producció mundials prioritzen els seus beneficis per sobre dels impactes socials o ambientals**. Per aquest motiu, la lluita de la classe treballadora i de la societat civil és essencial per garantir el progrés que necessitem amb tanta urgència. Aquesta lluita necessita el suport de les consumidores, que poden unir-se a campanyes com la d'Electrònica justa, per tal de pressionar les grans marques perquè garanteixin una millora de les condicions de treball al llarg de tota la cadena de subministrament. Avui dia, **encara no hi ha electrònica de Comerç Just a disposició de les consumidores**, que vingui amb la garantia que els productes s'han fabricat respectant els drets humans i el medi ambient. En tot cas, com que moltes de les empreses d'electrònica que compren productes fabricats a les Filipines tenen la seu al Nord Global, **una acció legislativa eficaç podria garantir que les condicions a les fàbriques complissin les normes acordades internacionalment**. A l'hora de redactar aquest article, hi ha propostes de llei de diligència deguda envers la sostenibilitat corporativa a nivell de la UE i iniciatives regionals com el Centre Català d'Empresa i Drets Humans. D'altra banda, la contractació pública responsable també pot fomentar el canvi, imposant certes condicions en els contractes públics o adherint-se a Electronics Watch, una entitat que, a través del monitoratge impulsat pel col·lectiu obrer i el suport de les administracions públiques, treballa directament amb les empreses per tractar casos concrets de violacions dels drets humans en la cadena de subministrament. Aquestes iniciatives obren l'esperança cap a una millor regulació de les cadenes de subministrament, la qual cosa, al seu torn, milloraria la seguretat i el benestar de les treballadores i els treballadors del sector electrònic filipí.



Bibliografia

- Alejandro González, Irene Schipper: State of play and roadmap concepts: Electronics sector –RE-SOURCING Deliverable 4.3, Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), desembre 2021.
- Anjo Bagaoisan: Many small businesses fail to observe occupational safety standards: DOLE, <https://news.abs-cbn.com/news/10/15/22/many-small-businesses-fail-to-observe-occupational-safety-standards-dole>, consultat el 4 de febrer de 2024.
- Associació Catalana per la Pau: International Action for Peace, Duterte's KILL THEM ALL politics. A diagnosis on the state of human rights in the Philippines, <https://humanrightphilippines.org/#politicalandscape>, consultat el 4 de febrer de 2024.
- Baskut Tuncak, Alejandro González, Jonathan Örnberg: "Exploitation by Deception in the Electronics Industry," November 2018, <https://goodelectronics.org/paper-exploitation-by-deception-in-the-electronics-industry/>, consultat el 24 de febrer de 2024.
- CBBRC Inc.: Rapid assessment of the Magna Carta of Women and Other Laws for Women in the Electronics Industry in Export Processing Zones in the Philippines, desembre de 2015.
- CTUHR, Electronics Watch: "Regional Risk Assessment Semiconductor and Electronics Industry, Philippines", desembre de 2016.
- Department of Labor and Employment: Current Real Minimum Wage Rates, <https://nwpc.dole.gov.ph/current-real-minimum-wage-rates/>, consultat el 17 de gener de 2024.
- Executive Order no.70: <https://www.officialgazette.gov.ph/downloads/2018/12dec/20181204-EO-70-RRD.pdf>, consultat el 18 de gener de 2024.
- Freedom House: Freedom in the World 2023, <https://freedomhouse.org/country/philippines/freedom-world/2023>, consultat el 14 de febrer de 2024.
- Global Rights Index 2023: <https://www.globalrightsindex.org/en/2023/countries/phl>, consultat el 28 de gener de 2024.
- Gulf News: Philippines records 13% jump in electronics exports, <https://gulfnews.com/business/philippines-records-13-jump-in-electronics-exports-1.1643899205863>, consultat el 17 de novembre de 2022.
- Gregorio F. Zaine, Sonia M. Zaine: Philippine history and government, Quezon City, Philippines: All-Nations Pub, 2004.

- Human Rights Watch: Philippines: Killings of Unionists Go Unchecked, <https://www.hrw.org/news/2023/10/16/philippines-killings-unionists-go-unchecked>, consultat el 17 de gener de 2024.
- Ian Laqui: Groups call for gov't action on UN Rapporteur's recommendation to abolish NTF-ELCAC, <https://www.philstar.com/headlines/2023/11/20/2312938/groups-call-govt-action-un-rapporteurs-recommendation-abolish-ntf-elcac>, consultat el 8 de febrer de 2024.
- ILO: Overview of ILO Assistance to Promote Freedom of Association and Right to Collective Bargaining in the Philippines, https://www.ilo.org/manila/areasofwork/WCMS_124609/lang--en/index.htm, consultat el 17 de gener de 2024.
- Ismail Hossain, Golam M. Mathbor, Renata Semenza: Feminization and Labor Vulnerability in Global Manufacturing Industries: Does Gendered Discourse Matter?, *Asian Social Work and Policy Review*, Vol. 7 (2013), No. 3, p. 198.
- Jessica Hansen-Weaver: The switch to female factory labor, *International Socialist Review*, Issue 63 (2009).
- Jinky Leilanie Lu: State and trends of occupational health and safety in the Philippines, *National Institutes of Health, University of the Philippines Manila, Acta Medica Philippina*, Vol. 56 (2022), No. 1, p.60.
- JustJobs Network: The Philippines in the Global Value Chains: A Brief, January 2021.
- Karapatan: 2021 Karapatan Year-End Human Rights Report, 2021.
- Laura Villadiego: The gender gap in electronics factories: women exposed to chemicals and lower pay, *Equal Times* 2017, <https://www.equaltimes.org/the-gender-gap-in-the-electronics?lang=es>, accessed on 20th February 2024.
- Md. Ismail Hossain, Golam M. Mathbor, Renata Semenza: Feminization and Labor Vulnerability in Global Manufacturing Industries: Does Gendered Discourse Matter?, *Asian Social Work and Policy Review*, Vol. 7 (2013), No. 3, p. 198.
- Melissa R. Serrano, Ramon A. Certeza: Gender, unions and collective bargaining in the Philippines: issues and critical factors. *Labor and Globalization*, 4 (2014), 55-94.
- Philippine Statistics Authority: Employment Rate in March 2023 is Estimated at 95.3 Percent, <https://psa.gov.ph/content/employment-rate-march-2023-estimated-953-percent>, accessed on 24th January 2024.

Philippine Statistics Authority: Highlights of the Preliminary Results of the 2021 Annual Family Income and Expenditure Survey, <https://psa.gov.ph/content/highlights-preliminary-results-2021-annual-family-income-and-expenditure-survey>, accessed on 16th February 2024.

Robyn Layton, Fiona MacPhail: Gender equality in the labor market in the Philippines, Asian Development Bank 2013, p.20.

SEIPI, (Semiconductor and Electronics Industries in the Philippines Foundation): <https://www.seipi.org.ph/profile/about-the-industry/>, accessed on 17th November 2022.

Sheba Tejani, Sakiko Fukuda-Parr: Gender and COVID-19: workers in global value chains, International Labour Review, Vol. 160 (2021), No. 4.

Sonia M. Zaine, Philippine history and government: Quezon City, Philippines: All-Nations Pub, 2004.

Steven C. McKay: Hard drives and glass ceilings: Gender stratification in high-tech production. Gender & Society, 20(2), 207-235, 2006.

Stephen La Marias: A look at the current Philippines electronics manufacturing landscape (part 1 & 2), <https://www.eetasia.com/a-look-at-the-current-philippine-electronics-manufacturing-landscape-part-1/>, consultat el 17 de novembre de 2022.

World Bank: A New Dawn for Global Value Chain Participation in the Philippines, p.25, <https://issuu.com/world.bank.publications/docs/9781464818486>, consultat el 24 de gener de 2024.

Entrevistes

Entrevista a Catherine Cruz, extreballadora de l'empresa X, 8 de desembre de 2023.

Entrevista a Sansen Cellar (SHINE), treballador de Cirtek Electronics i secretari de Cirtek Electronics Corp Workers Union, 15 de desembre de 2023.

Entrevista a Jocelyn Garcia, treballadora de l'empresa X i cap del comitè de dones del sindicat, 15 de desembre de 2023.

Entrevista a Jessica Bonus, treballadora de Company Mec Electronics i presidenta del Sindicat de Treballadors de Company Mec Electronics, 21 de novembre de 2023.

Entrevista a Rochelle Porras, directora de l'EILER (Institut Ecumènic d'Educació i Investigació Laboral), 1 de desembre de 2022.

Entrevista a Kamille Deligente, directora de CTUHR (Centre Sindical i de Drets Humans), 9 de desembre de 2022.

Entrevista a Nadia De Leon, directora de l'IOHSAD (Institut per al Desenvolupament de la Seguretat i la Salut Ocupacional), 10 de gener de 2023.

Setem

electrònica
justa

The logo for 'electrònica justa' consists of a stylized leaf with three leaves on the left side, connected by a horizontal line to a plug icon on the right. The word 'electrònica' is written in a sans-serif font above the leaf and plug, and the word 'justa' is written in a cursive font below the plug.