



INFORME FINAL

Equipo

Luis Bueno Rodríguez, Héctor de la Cueva, RELATS

Invitados: Felipe Gomes, Alvaro Orsatti, Juan M. Ottaviano

El mundo del trabajo tiene hoy, como uno de sus temas centrales el llamado *outsourcing*¹. La reforma laboral neoliberal mexicana del año 2012 incluyó de cierta manera la regulación de este problema; sin embargo, a más de siete años de ello, la regulación establecida no ha conseguido detener la expansión de este fenómeno ni hacer respetar los derechos de los trabajadores o crear empleos dignos.

Actualmente el tema se encuentra en el centro del debate nacional y el Congreso de la Unión está emplazado a abordarlo en una posible nueva reforma laboral. El foco de esta discusión está puesto en la Subcontratación de empresas, por la cual el Contratista aporta su propio personal, con independencia de que se desempeñen en el propio establecimiento del Contratante o fuera de él. En ambos casos, se establece una relación triangular, con dos empleadores, ante un mismo grupo de trabajadores.

En los últimos tres sexenios, el Outsourcing ha crecido exponencialmente en México, estimándose que alcanza a más de cuatro millones de trabajadores.

Estas figuras flexibilizadoras de las relaciones de trabajo son una auténtica simulación laboral y se han convertido en un verdadero cáncer económico y social.

Además de evadir sus obligaciones fiscales, por medio de las diversas formas de simulación los patrones reducen costos laborales y evaden derechos fundamentales adquiridos de los trabajadores, precarizando el trabajo y socavando la negociación colectiva, la organización sindical y el derecho efectivo de huelga.

Hasta ahora, la mayoría de las organizaciones sindicales democráticas no ha sido tomada en cuenta por el Congreso de la Unión. En caso de concretarse, el llamado Parlamento Abierto puede ser un nuevo ejercicio de simulación cuando lo que se necesita es un auténtico y efectivo diálogo social.

Por lo anterior resulta urgente e indispensable organizar jornadas sindicales de debate público sobre cómo enfrentar las diversas formas de simulación laboral.

¹ También se lo conoce como Tercerización, comprendiendo, en sentido amplio, la Subcontratación de empresas, Agencias suministradoras de personal, y algunas formas de Trabajo Autónomo Dependiente Económicamente (incluyendo el Trabajo por Honorarios) entre otros.

La mejor forma de iniciarlas es sin duda recuperando las experiencias internacionales al respecto, pues la discusión sobre el tema no es nada nueva.

i. Encuadre general

Desde los años setenta, el capitalismo en los países industrializados aplica una estrategia agresiva de aumento de la productividad y competitividad basada en cambios en la organización de la producción, que impacta de lleno en los trabajadores.

1. Tal estrategia está centrada en lo que se denomina “flexibilidad laboral”, por la cual se busca minimizar el peso del empleo permanente y directo característico del “periodo de oro” del capitalismo, desde el fin de la segunda guerra mundial hasta comienzos de los años setenta (lo que a veces se denomina los “treinta gloriosos años”. En ese periodo, por la amenaza de una nueva guerra, los gobiernos y empleadores accedieron a negociar con las organizaciones sindicales condiciones laborales y salarios a la alza. Luego de la “guerra del petróleo” y el ascenso de gobiernos neoconservadores, esta perspectiva comenzó a ser modificada, y esta situación se mantiene.

2. La flexibilidad laboral recurre a dos instrumentos principales:

- La “temporalidad” de los contratos, por la cual se recurre al “trabajo temporario”.
- La “parcialidad” de los contratos, por la cual se utiliza el “trabajo a tiempo parcial”. Esta figura ha evolucionado hacia “contratos por hora” y “por llamada” (el trabajador espera en su casa a que lo convoquen).
- el “outsourcing”, en que se externaliza la mano de obra, a cargo de una empresa subcontratista o de una agencia de trabajo temporario.

Los trabajadores de la contratista o de la agencia pueden estar trabajando en el propio local de la empresa principal, pero esta en principio no es responsable de que el contratista o la agencia cumplan con las condiciones laborales y la seguridad social.

- el uso de trabajadores autónomos, sin relación laboral.

3.Todas estas formas tienen el efecto de debilitar : a. las condiciones de trabajo e ingresos; b. la integración a la seguridad social; c. la afiliación a las organizaciones sindicales. Todo ello determina una “precarización” del trabajo y la evasión de las responsabilidades empresarias con sus trabajadores.

4.Asimismo, es muy frecuente que los empleadores estén simulando relaciones de trabajo asalariadas fijas como temporarias o deslaborizando la relación.

5.El movimiento sindical mexicano debe ocuparse y tomar posición sobre todas estas vías de precarización. En este Foro la atención estará puesta en el outsourcing. todos estas vías empresariales de precarización, Este Foro se ocupará solo de la subcontratación, para destacar el hecho de que el foco de la iniciativa de reforma de Morena en el Senado está puesto en esta figura, para modificar la débil normativa de la reforma de 2012.

II. Modelos de regulación del Outsourcing

Experiencia latinoamericana.

Durante la reunión, se analizaron tres modelos nacionales de regulación del Outsourcing en países del Cono Sur (Argentina, Brasil y Chile), que se caracterizan por protecciones relativamente débiles. También se presentaron propuestas de reforma en los dos primeros países, vinculadas al sindicalismo (uno reciente, desde un grupo de abogados sindicales especializados, y otro datado en 2007, por la CUT). Asimismo se mencionaron otros casos nacionales (Bolivia, Cuba, Ecuador, Uruguay, Venezuela), que tienden a incorporar nuevos elementos regulatorios respecto de los estudiados en el evento.

De este conjunto de antecedentes, se encuentra que una regulación apropiada desde la perspectiva sindical podría ser aquella que contenga los siguientes elementos clave:

1. prohibición del Outsourcing para actividades principales de la empresa Contratante, autorizándose solo la aplicada a actividades secundarias. La definición precisa de una y otra es un elemento central para que este criterio sea aplicable de manera precisa (este es un problema que se presenta en la legislación mexicana)
2. igualdad de condiciones de trabajo y salariales para los trabajadores aportados por la empresa Contratista, para actividades similares.
3. responsabilidad solidaria de la empresa Contratante con los trabajadores de la empresa Contratista ante el no cumplimiento de esta última. Ello se refiere tanto a las condiciones de trabajo, como a la cobertura de la seguridad social.

A ello pueden agregarse otras regulaciones, en cuanto:

1. un registro estatal de las empresas Contratistas, que garantice la solvencia futura de su actividad, con base en sus antecedentes.
2. información inicial y luego periódica de la empresa Contratista dirigida a la Contratante, sobre las relaciones laborales involucradas.

Esta información se debería extender a las propias organizaciones de trabajadores presentes en la empresa Contratante.

Adicionalmente, si la empresa Contratante es parte de una negociación colectiva, y/o si existen sindicatos de relativa fuerza en las dos empresas, estas condiciones y otras superadoras podrán estar reforzadas. Esta dimensión es destacada por los proyectos argentinos y brasileño ya mencionados.

III. Normativa internacional desde OIT

Durante la reunión, se describió la existencia de normas de distinto grado (resoluciones, recomendaciones y convenios) aprobados en OIT que presentan

elementos importantes para la definición de políticas nacionales en relación al Outsourcing. Concretamente:

- la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo, aprobada en 2006, que formaliza un esquema de tratamiento de las relaciones asalariadas simuladas como trabajo autónomo, y de la tercerización mediante contratistas, proponiendo una política nacional de seguimiento del empleo y la construcción de indicadores que permitan establecer aquellas situaciones. OIT enfatiza la conveniencia de que este esquema (a cargo de una repartición actual de las Carteras laborales o de una nueva estructura), tenga la participación activa de los trabajadores y empleadores.

- el Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio (1996), que es aplicable al eslabón más débil de una cadena de suministro, es decir, cuando el trabajador se desempeña en su propio hogar, dependiente de un intermediario que, a su vez, reporta a una empresa principal.

- las resoluciones sobre Cadenas Mundiales de Suministro y Zonas Francas de Exportación, aprobadas en 2016-7, que presentan descripciones sobre la situación prevaleciente en esas formas, generalmente expresivas de Outsourcing, y menciona instrumentos que pueden ser útiles para la atemperación de las situaciones de precariedad laboral.

También se comentó un intento de convenio internacional sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación, OIT 1998, que no alcanzó a aprobarse por resistencia del Grupo de Empleadores y un sector importante de los gobiernos, aun cuando tenía el aval del Grupo de Trabajadores. Su contenido reunía prácticamente todos los requisitos considerados positivos por el sindicalismo:

1. igualdad de derechos con los trabajadores de planta, incluyendo un énfasis en la protección sindical
2. Responsabilidad solidaria del contratante ante incumplimiento del contratista
3. Registro para la inscripción de contratistas
4. Información de la empresa a los trabajadores previa a la subcontratación

5. Prohibición de sustitución de trabajadores en huelga mediante la subcontratación
6. Inspección
7. Sanciones
8. Fomento de cláusulas sobre subcontratación en la negociación colectiva de la empresa contratante
9. Mención sobre los trabajadores migrantes en régimen de subcontratación
10. Política de indicadores de dependencia jurídica en situaciones simuladas
11. Promoción de indicadores sobre subcontratación

IV. La práctica sindical internacional

Durante la reunión se señaló la importancia que tienen los Acuerdos Marco Internacionales firmados por Federaciones Sindicales Internacionales (principalmente IndustriALL y UNI Global Unions) con determinadas empresas multinacionales, que tienen cláusulas extensivas de los compromisos a las “empresas vinculadas” de aquellas, como proveedores y subcontratistas. Se mencionaron una docena de Acuerdos ya existentes en relación a multinacionales que tienen filiales en México.

Comentario final.

Estos elementos podrán ser incorporados a las estrategias político sindicales del sindicalismo mexicano, en varios planos:

- una propuesta de reforma a la normativa actual:
- un mayor papel de la administración del trabajo.
- una utilización de instrumentos provenientes de la práctica tripartita en OIT

-un aprovechamiento de los Acuerdos Marco Internacionales vigentes en México (desde la práctica de Industrial)

Adicionalmente, convendría avanzar hacia el análisis y reflexión estratégica sobre otras dos formas de Outsourcing:

-el suministro de mano de obra desde agencias de trabajo temporario, en que se repite el triángulo de actores.

-el trabajo autónomo dependiente económicamente, en que el outsourcing se presenta bajo la forma de una relación bilateral entre la empresa Contratante y un trabajador autónomo que presenta particulares características de dependencia de aquel.

Programa

09:00: Registro e instalación del Foro

09:15: Acto de Apertura: Mensajes de las organizaciones nacionales

- ☐ Martín Esparza, Secretario General del SME y NCT
- ☐ Agustín Rodríguez, Secretario General del STUNAM y Presidente Colegiado UNT
- ☐ Héctor de la Cueva, Coord. Gral. CILAS
- ☐ Oscar Alzaga, Abogado Sindicato Minero
- ☐ Moderadora: Lourdes Zea Rosales

10:10: Panel sobre el marco general internacional:

- ☐ Oscar Valverde, OIT
- ☐ Álvaro Orsatti, RELATS
- ☐ Moderadora: Lic. Patricia Juan Pineda

11:00: Mesa de análisis sobre la subcontratación en países del Cono Sur.

Panelistas:

- Carmen Espinoza, Presidenta de la Asociación de Abogados Laboralistas, Chile
- Juan Manuel Ottaviano, profesor universitario y asesor sindical, Argentina
- Felipe Gomes da Silva Vasconcellos, profesor universitario y asesor sindical, Brasil
- Moderador: Luis Bueno Rodríguez

12:30: Preguntas y comentarios del público y respuestas de todos los ponentes

13:30: Clausura (conclusiones de las organizaciones convocantes)

14:00: Clausura del Foro



INFORME FINAL

Luis Bueno Rodríguez, Héctor de la Cueva, CILAS

Invitados: Felipe Gomes, Alvaro Orsatti, Juan Manuel Ottaviano

México, febrero 2020