

ESTRATEGIAS SINDICALES ANTE EL OUTSOURCING EN MEXICO

Matteo Dean, CILAS

Presentado en la III Reunión, Lima, octubre 2010

Publicado en el segundo libro del GTAS/CSA

La situación

Acerca del llamado Outsourcing (tercerización o subcontratación) en México mucho se habla y poco se sabe. Se habla mucho de ello a raíz del hecho concreto que es un fenómeno que la experiencia empírica de miles de trabajadoras y trabajadores lo padecen, en múltiples y cada vez más innovadoras formas; se sabe poco de ello porque hasta la fecha pocos son los sujetos – institucionales, sindicales y de la sociedad civil – que se han acercado al fenómeno con el justo equilibrio entre el espíritu investigativo y el interés en que un fenómeno productivo (y sus declinaciones en el ámbito laboral) no se convierta en el enésimo instrumento de explotación laboral.

A pesar de lo anterior, es justo señalar que en los últimos años, se dio el reconocimiento inclusive en las sedes oficiales de la existencia y el crecimiento del fenómeno y del riesgo de no bien definidos “abusos” y similares. Lo anterior, en realidad, responde al creciente número de denuncias realizadas por parte de la sociedad civil y sindical en contra de un fenómeno señalado como nefasto, peligroso, abusivo, “peligrosamente de moda”, disimulador de la realidad, menoscabador de derechos, y muchas otras maneras.

El CILAS tuvo el mérito de abrir ya en 2007 una línea de investigación específica sobre el tema. Dicha línea, a su vez, tuvo el atino de poner el tema al centro de la agenda sindical nacional aunque ésta fuera atravesada – y sigue siéndolo – por la ofensiva patronal de las últimas dos administraciones del gobierno federal. La investigación del CILAS abordó el tema tratando de comprenderlo y describirlo utilizando indicadores propios y específicos que permitieran sacar el tema de la mera especulación académica de orden económico o legal o solamente laboral, mezclando todas las anteriores disciplinas y confrontándolas con la realidad del mundo laboral y sindical en el país.

La investigación del CILAS profundizó durante mucho tiempo en el análisis de las razones del fenómeno y en tratar de definirlo. Las aportaciones de muchos compañeros procedentes de otros espacios – no última la CSA – contribuyeron de manera esencial en dicha definición. Al mismo tiempo, la investigación trató de registrar experiencias y casos en el vasto y complejo mundo sindical y laboral mexicano que pudieran dar prueba fehaciente de teorías, propuestas e ideas desarrolladas en el ámbito investigativo.

La realidad, sin embargo, ha demostrado que experiencias sindicales y/o de organización de trabajadores no son muchas o, quizás, no han asuntado mucha visibilidad. Lo anterior puede tener distintas explicaciones, entre las cuales cabe mencionar la citada ofensiva patronal (y gubernamental) en contra del sindicalismo mexicano, misma que se traduce en distintas prioridades para las agendas sindicales así como en actos represivos de distintas índole que llevan inclusive las más trágicas consecuencias¹; la falta de una estrategia sindical integral para abordar el tema; y, aunado a lo anterior, la escasa tasa de sindicalización en México, de la cual buena parte pertenece al llamado “corporativismo sindical mexicano” o, peor aún, a los llamados “sindicatos de protección patronal”.

1 Sin tener aún la certeza, se puede afirmar que al menos siete de los 63 trabajadores mineros muertos sepultados el 19 de febrero de 2006 en la minera Pasta de Conchos en el estado nortero de Coahuila – cuyos cuerpos yacen aún en las profundidades de la tierra – eran trabajadores subcontratados.

Dos experiencias

Aún así, cabe mencionar en este espacio dos casos registrados, muy distintos entre sí, pero igualmente útiles para un primer dibujo del panorama. El primer caso es el de un grupo de trabajadoras contratadas por la empresa transnacional (de capital estadounidense) Manpower para que realizaran trabajos en las líneas de producción de otra multinacional, la IBM, en su sede en la ciudad de Guadalajara, en el estado de Jalisco, al noreste de la capital mexicana. Reportamos aquí, en síntesis, cuanto de publicó en el primer reporte de investigación entregado por el CILAS en 2007²: “[...] En el año 2000, IBM vendió sus plantas con el objetivo de cortar costos. Las ventas se dirigieron hacia empresas más especializadas en el mismo sector, como son Hitachi y otras más. La venta de sus plantas no se tradujo en separación por parte del IBM del sector, sino al contrario respondió al esquema del outsourcing”.

“En el año 2005, IBM que ya tenía contratados sus trabajadores a través de agencias de empleo, decide transferir la nómina completa a Manpower (con la cual ya tenía contratos para otras plantas). Al año siguiente, el 4 de enero de 2006, una buena cantidad de trabajadores (alrededor de 200) fueron despedidos o, mejor dicho, no fueron contratados otra vez, después de tener entre tres y ocho años trabajando para la empresa. Ahora, si bien el acuerdo consistía en la firma mensual (!) de su contrato, MP decidió no respetarlo y dejar de contratar a estos trabajadores”.

“Sin embargo en este caso, nueve de estos trabajadores, asesorados por el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) de Guadalajara, decidieron impugnar lo que consideraban un despido injustificado, además de que no se les estaba proporcionando la justa liquidación. Los trabajadores impugnaron el despido debido a que consideraban: a) que el proyecto por el cual habían sido contratados aún no terminaba; b) no recibieron

2 “Cuadernos de Investigación 004: Outsourcing en México”, CILAS, 2007, México.

liquidación adecuada; c) nunca se les explicó las razones del despido. En este último aspecto, vale la pena subrayar el caso de Teresa Pérez, de 24 años de edad, la cual sólo tres meses antes fue invitada a quedarse, pues “trabajaba bien, era un buen elemento”. Del mismo tenor el caso de José Cruz, el cual en octubre de 2005 recibió un reconocimiento por parte de MP para su desempeño. Según Miguel Ángel, otro trabajador del mismo grupo, “en los meses anteriores MP ha procedido a despedir más y más gente que ya tenía antigüedad, pues quizás así encuentran la manera de ahorrar”.

“Los nueve trabajadores recurrieron inmediatamente a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, pidiendo no sólo la reinstalación sino que un nuevo contrato a tiempo indefinido. Cuando consideraron no haber recibido suficientes garantías por parte de las autoridades laborales (fue consultada también la Procuraduría de Defensa del Trabajo) decidieron hacer público su caso, convocando a la prensa. El 16 de enero sale el caso en las páginas de la prensa local. Finalmente, debido a la presión de los medios, el 26 de enero se realiza la audiencia de conciliación convocada por la Procuraduría. En la audiencia no sólo salió a flote que ManPower (MP) ya había enfrentado quejas por parte de los trabajadores (aunque ninguno, confirmó MP, hubiera pedido la reinstalación), sino que los trabajadores metieron en la mesa sus demandas. En esa ocasión, IBM se deslindó de toda responsabilidad, pues según la empresa “MP es el patrón y quien paga”. Sin embargo, los trabajadores les hicieron notar que MP puede siempre querer mantenerlos en la nómina, la cuestión es si IBM tiene la intención de reaceptarlos en los puestos abandonados. La participación de IBM, aunque en términos legales es nulo, es evidenciada por el mismo abogado que asesoró a los trabajadores: “si bien es cierto que no van a ser (los de IBM) los que indemnizarán a los trabajadores, sí han estado muy insistentes en que el asunto se resuelva por la conciliación, porque en una demanda ellos estarían implicados”. MP todo el tiempo ofreció el 75% del pago de su liquidación. Al cabo de un mes, seis trabajadores aceptaron, mientras que los otros tres demandaron a MP e IBM. Al cabo de tres meses, las partes llegaron a un acuerdo. Definido por parte de los trabajadores “una victoria agria”, el

acuerdo consistió en el pago del 100% de su liquidación, el pago de algunas horas extras y el pago del sueldo caído desde que fueron despedidos”.

Otro caso meritorio de mención y cuya solución aún no se determina es el caso de los trabajadores de la empresa Industria Vidriera del Potosí. Este caso se menciona en el libro “Outsourcing, respuesta desde los trabajadores”³ publicado en 2009 y también parte de la línea de investigación promovida por parte del CILAS: “Líder en la industria cervecera mexicana, el Grupo Modelo (GM) representa, al 31 de diciembre de 2005, 62% del mercado nacional y de exportación. Para el primer trimestre de 2006, el Grupo Modelo alcanzó ventas netas por 12 mil 454 millones de pesos y su utilidad neta mayoritaria fue de mil 898 millones de pesos, lo que significó un incremento de 20.6%, respecto de 2005. Los activos totales de esta compañía, fundada en 1925, ascienden a 83 mil 985 millones de pesos”.

[...] “Industria Vidriera del Potosí (IVP) es una empresa perteneciente al GM, que fabrica hasta cinco millones de botellas diarias para su cerveza de exportación –Corona Extra–, la marca extranjera más vendida en Estados Unidos. En ella trabajaban, hasta el 25 de enero de 2008, 820 obreros y el administrador del contrato colectivo de los obreros sindicalizados fue, hasta el mes de mayo de 2008, el Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Industria Vidriera del Potosí (SUTEIVP)”.

[...] “Aunque desde 2002 los directivos del Grupo Modelo impusieron un esquema de outsourcing a los obreros de la Industria Vidriera del Potosí (IVP), no se tuvo certeza de esta práctica hasta el 2007, cuando se llevó a cabo el proceso de revisión de la carátula del pago por la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU). En esa ocasión la representación del SUTEIVP cuestionó el monto y procedencia de las utilidades de la empresa [...]”. “Así, los integrantes de la comisión revisora del PTU, por parte del SUTEIVP, recibieron una explicación de los representantes patronales, quienes afirmaron que el pago de utilidades en la IVP provenía de la ganancia obtenida con la renta de los inmuebles (terreno y naves industriales) a otra razón social,

3 “Outsourcing, respuesta desde los trabajadores”, Oscar Ermida y al., coord. CILAS, 2009, México.

la denominada Vidriera Industrial del Potosí (VIP). Fue entonces cuando quedó claro lo que había pasado con los obreros, que desde 2002 fueron “informados” de que la empresa había llevado a cabo una serie de cambios administrativos pero sin ningún riesgo para los trabajadores, aseguró Gabriel Varela, entonces secretario general de su sindicato”.

“Lo que ocurrió en realidad fue que los trabajadores de IVP se convirtieron de un día para otro en empleados de una prestadora de servicios, que fue en lo que se transformó la compañía para la que trabajaban desde 1997, año en que se estableció la fábrica en San Luis Potosí. Lo anterior como resultado de una “escisión patronal” que dio origen a la nueva razón social VIP. El 26 de septiembre del año 2002 se constituyó la sociedad anónima de capital variable “Vidriera Industrial del Potosí” con duración de “99 años” y domicilio en San Luis Potosí”. La nueva razón social se convirtió en la dueña de la maquinaria, materias primas y el producto generado por los obreros de IVP y, por supuesto, también es la usufructuaria de toda esta actividad económica”.[...]

“El 7 de noviembre de 2007 se interpuso ante la Junta Federal Especial de Conciliación y Arbitraje no. 11 una demanda por 663 obreros sindicalizados de la Industria Vidriera del Potosí, representados por Valentín Marín Quistian, secretario general del SUTEIVP. En dicho procedimiento legal los trabajadores de IVP argumentan que prestan sus servicios de manera indistinta para las codemandadas y sólo se les paga por la persona moral denominada Industria Vidriera del Potosí S. A. de C. V., razón por la que se trata de una maniobra que tiende a reducir sus expectativas de derecho [...]”. La demanda sigue a la espera de resolución por parte de las autoridades laborales mexicanas.

Una iniciativa de base: Espacio de Observación sobre el

Outsourcing

En este contexto, tras cuatro años de trabajo de investigación, recientemente se llegó a concretar una primera propuesta para atacar al problema. En la mesa titulada “Enfrentando al Outsourcing” realizada el día 3 de septiembre de 2010 en el marco de la Cuarta Conferencia Sindical Nacional (COSINA), tras la presentación de tres ponencias sobre el tema y tras una discusión entre los más de 60 asistentes, se formuló la propuesta de construir el llamado “Espacio de Observación sobre el Outsourcing” (EO). Dicho espacio, que - reiteramos - surgió de la discusión entre trabajadoras y trabajadores, dirigentes y responsables sindicales del Sindicato Mexicano de Electricistas, del sector Educación, así como del sector Petróleo y en general del sector Público; abogados laboristas (entre los cuales destaca el Doctor Carlos Reynoso Castillo, ya consultor de la OIT en la materia) y un magistrado del Poder Judicial Federal y otros expertos del tema presentes, comenzó a estructurarse justamente en las semanas siguientes a la COSINA.

En el documento de propuesta del espacio se lee: “Ha llegado el momento de concretar un instrumento que tenga la capacidad de interceptar al fenómeno en el terreno real del trabajo vivo mexicano [...] creemos necesario hacernos de los instrumentos necesarios para construir estrategias de incidencia que limiten, acoten y frenen las consecuencias nefastas de la subcontratación en todas sus facetas”. Los objetivos del EO están siendo definidos justamente en estas semanas, sin embargo ya es posible comentar que dicho instrumento tiene y tendrá finalidades muy prácticas y estratégicas.

En un primer momento, el EO funcionará explotando las potencialidades de la red para que la comunicación entre sus miembros sea efectiva, rápida, distribuida en el territorio (tan vasto como el mexicano), horizontal, incluyente. Esta red que se está conformando y que constituirá el esqueleto del EO servirá como espacio de consulta, abierto tanto a los sindicatos como a todos los trabajadores no sindicalizados, dispersos, precarios, saltuarios, eventuales mas que comparten la condición de “subcontratación” según los indicadores que se desprenden de las formulaciones

teóricas planteadas por Oscar Ermida (2009) y Alvaro Orsatti (2009), entre otros. El EO será además un espacio virtual (y no) en donde encontrar solidaridad colectiva, contactos y relaciones, y en donde, finalmente, comenzar a esbozar estrategias de respuesta al outsourcing.

En específico, el EO tiene tres objetivos. El primero será el de colaborar en la elaboración de un “mapeo” del fenómeno en México. Sin el afán de sustituir instrumento estadísticos ya existentes para tal efecto, el EO podrá colaborar a construir mapas del outsourcing distintos, sobre la base de indicadores propios (p.e.: no sólo la presencia del fenómeno, sino los abusos más recurrentes que causa el mismo; o los casos de resistencia/propuesta; etcétera) tanto a nivel nacional como a nivel local, dependiendo de la presencia territorial que tienen sus miembros.

Por otro lado, el EO servirá cual caja de resonancia para casos y denuncias en contra de los abusos que el outsourcing puede conllevar. En particular, un horizonte posible es la necesidad de difundir el tema en la sociedad mexicana, imponerlo en la agenda de los especialistas, de los sindicatos y abogados del sector, de la clase política y en general de la sociedad en su conjunto.

Finalmente, el objetivo estratégico será el de instrumentar el litigio estratégico de casos interceptados por el EO. Aquí, el horizonte es el de registrar casos, denuncias y demandas y apoyarlas, organizarlas y llevarlas a cabo con la finalidad de sentar antecedentes que permitan eliminar los abusos del outsourcing.