



CILAS. Luis Buenos Rodriguez y Patricia Juan
Invitados: Felipe Gomes, Alvaro Orsatti,
Juan Manuel Ottraviano

Antecedente

Desde mediados de los años 2000, CILAS inició un programa de investigación sobre Outsourcing, a cargo de Matteo Dean, bajo la conducción de Luis Bueno Rodríguez. Como resultado, se publicaron los documentos “Outsourcing oportunidad o riesgo”, “Outsourcing/Tercerización en México” y “Outsourcing/Tercerización: Respuestas desde los Trabajadores”. Esta última era resultado de un seminario internacional de igual denominación realizado en el DF en noviembre del 2008, con el apoyo de la FNV de Holanda y el acompañamiento de la ALAL y la CSA. En 2011, este libro fue

reeditado con una actualización sobre el debate mexicano sobre el tema (“Outsourcing/Tercerización y las relaciones laborales. Hacia la legitimación de la violación de los derechos laborales?”).

Posteriormente, CILAS participó de un proyecto sindical regional encuadrado en la REDLAT (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Perú, Uruguay), y del Programa sobre Autorreforma sindical de la CSA.

En la actual coyuntura mexicana, en que se discute un nuevo proyecto parlamentario sobre Outsourcing, que busca modificar la normativa incorporada en la reforma a la ley Federal de Trabajo del 2012, CILAS ha organizado un nuevo seminario internacional, en alianza con la NCS y el STUNAM. En el seminario se conocieron experiencias de tres países (Argentina, Brasil y Chile) presentadas por invitados especiales. También fueron expositores representantes del sindicato de Mineros de México, la oficina de OIT en México y RELATS. En el Anexo se presenta el detalle del programa.

Este informe presenta, en una primera parte, conclusiones propositivas resultado de las intervenciones de los invitados especiales de Argentina, Brasil y Chile y, en una segunda, un pronunciamiento de la NCS, que se vincula con la promoción de la Recomendación 198 de OIT, tal como fue presentada por el representante de esa Organización.

PRIMERA PARTE

MARCO GENERAL, EXPERIENCIAS Y PROPUESTAS

I. Marco general

El mundo del trabajo tiene hoy, como uno de sus temas centrales, la subcontratación laboral¹, por la cual una empresa, la Contratista, aporta su personal a otra, la Contratante, para llegar a la producción final de un bien o servicio, es decir, la cadena de valor se externaliza. Ello puede implicar o no que el trabajador siga desempeñándose en el local de la Contratista, o desplazarse al de la Contratante. Por lo tanto, lo característico es que se establece una relación triangular, con dos empleadores, ante un mismo grupo de trabajadores.

Junto a la aplicación de esta forma flexibilizadora, es frecuente la presencia de simulación de la relación laboral del trabajador con la Contratante, cuando la propia Contratista es parte del mismo grupo económico.

II. Encuadre general

Desde los años setenta, el capitalismo en los países industrializados aplica una estrategia agresiva de aumento

¹ Existe un consenso a nivel conceptual y definicional en considerar que esta subcontratación es el principal componente de un universo más amplio, al que generalmente se denomina Tercerización, del que forman parte otras formas, como el suministro de mano de obra por una agencia de trabajo temporario (nuevamente con una empresa Contratante y otra Contratada). Junto a esta tercerización, se ubican formas emparentadas de subcontratación, como el trabajo autónomo dependiente económicamente (a veces denominado TRADE), en que solo se presenta una relación bilateral, que puede ser nuevamente simulada.

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 estuvo puesta en el *outsourcing*, 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.

III. Modelos de regulación del *Outsourcing*

Experiencia latinoamericana.

Durante la reunión, se analizaron modelos nacionales de regulación del *Outsourcing* entre países del Cono Sur (Argentina, Brasil y Chile), que se caracterizan por protecciones relativamente débiles. También se presentaron propuestas de reforma que han intentado mejorar esas normativas: una desde Brasil 2007, elaborada por el sindicalismo de la CUT, y otra desde Argentina en 2015, donde la cartera laboral convocó a un grupo de profesionales vinculados al sindicalismo a elaborar un proyecto experimental.

Asimismo se mencionaron otros casos nacionales (Bolivia, Cuba, Ecuador, Uruguay, Venezuela), que incorporan 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.

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 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.

² Es importante puntuar que aunque diferenciándose las actividades secundarias y principales no está descartada la precarización laboral, a ejemplo de la experiencia brasileña, que durante muchos años a reglamentado por vía jurisprudencial la subcontratación exactamente en términos de la naturaleza de las actividades subcontratadas que se podrían subcontratar. Cf. CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014..

Adicionalmente, como se destacó en el análisis para los casos argentino y brasileño, si en la relación triangular está presente el sindicalismo y la negociación colectiva, la Contratante es parte de una negociación colectiva, se presenta la posibilidad de aplicar estos contenidos con de una manera directa.

IV. Normativa internacional desde OIT

Durante la reunión, se describió la existencia de normas internacionales de trabajo aprobadas en OIT que presentan elementos importantes para la definición de políticas nacionales en relación al outsourcing. Concretamente:

1. 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 carreras laborales o de una nueva estructura), tenga la participación activa de los trabajadores y empleadores.

2. 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.

3.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.

V. 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.

SEGUNDA PARTE PRONUNCIAMIENTO DE LA NCT

El Estado mexicano asumió el compromiso internacional de respetar, promover y garantizar la libertad sindical, hecho reiterado en los discursos del poder ejecutivo federal, pero contradictorio con la realidad; tal es el caso de los denominados “parlamentos abiertos”, que en el poder legislativo al parecer solo se utilizan para legitimar iniciativas de ley formuladas por grupos de interés.

Estos “parlamentos abiertos”, aparentan abrir espacios de debate a diferentes posturas y propuestas; sin embargo, se advierte que este proceso fue cuidadosamente controlado desde la instrumentación e inscripción de participantes tornándose discrecional y opaco al estar predefinido por quienes promueven su espacio de “diálogo abierto”, con la

presencia predominante del sector patronal y su promoción de la desregulación y deslaborización, por su parte pareciera también que los representantes del gobierno federal procuran sistemáticamente sustraerse del ámbito laboral y limitarse al ámbito de la seguridad social y fiscal y, a esto hay que agregar la prácticamente nula presencia de representaciones sindicales.

Lo anterior se corrobora y refleja en el formato implementado para tales efectos, el cual tampoco es adecuado para el intercambio de ideas y propuestas por los tiempos destinados por ponente y tema, limitados para un debate serio y propositivo que genere consensos y construcción de normas que tengan como eje el estado social y protector de quienes viven de su trabajo y son la base del país. A lo anterior se suma la visión de que los asistentes sólo acuden en carácter de espectadores y receptores de discursos.

Consideramos que la política económica y su interlocución social y laboral debe discutirse y analizarse en el marco de los instrumentos internacionales de los cuales México es parte y signante, así como las experiencias internacionales exitosas. En el presente caso, el Convenio 144 sobre consulta tripartita y el Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) focalizan la discusión de los temas de afectación al mundo del trabajo en un dialogo social efectivo, con interlocutores legítimos sindicales y patronales que elijan sus representaciones y en condiciones de igualdad, con información cierta y transparente que ponga en el centro una política nacional laboral de promoción, protección y garante del trabajo decente, sin cumplir estos requisitos los alcances de la política económica adolecerán del dialogo social efectivo que avale esos parlamentos.

En el mismo sentido, consideramos que el debate sobre la tercerización debe tener como referente esencial la Recomendación 198 sobre **Relación de Trabajo** de la OIT que fija parámetros para la protección efectiva de quienes ejercen su actividad en el marco de una relación laboral, **pugnando** contra las relaciones de trabajo encubiertas y/o simuladas y la ascendente precarización, precisamente de los más vulnerables, establecer políticas sobre igualdad de género de manera que pueda abordarse eficazmente. Para ello propone la creación de estructuras especializadas, o el aprovechamiento de otras existentes, para, con formato tripartito, acordar procedimientos de detección de situaciones irregulares, y la creación de indicadores aptos para su determinación en la práctica.

Congruente con los estándares internacionales, en la experiencia internacional se ha señalado que la tercerización debe revisarse en tres escenarios: Trabajo en régimen de subcontratación, Agencias de contratación y Trabajo Autónomo económicamente dependiente.

Asimismo, la regulación en esta materia impone el respeto a los derechos humanos laborales, donde la estabilidad en el empleo tiene como eje del ámbito individual y la libertad sindical en el colectivo, deben ser ampliamente protegidos y garantizados con sanciones equiparables al daño efectuado por su violación, que actúen como efectivos inhibidores de su vulneración y con reparación del daño.

En tal contexto, la Nueva Central de Trabajadores, reitera que un debate serio y absolutamente congruente sobre tercerización, exige que se ejerza bajo la perspectiva de derechos humanos laborales, en el marco del Convenio 144, Recomendación 198 y el Programa de Trabajo Decente, todos de la OIT y formula una propuesta que esperamos será analizada en ese escenario.

ANEXO

PROGRAMA DEL SEMINARIO

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 Vasconcelos, 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