

MEMORIAS DEL SEMINARIO

RELACIONES TRIANGULARES DEL TRABAJO

(SUBCONTRATACIÓN Y/O TERCERIZACIÓN)

¿FIN DE LA ESTABILIDAD LABORAL?



Centro de Estudios
de Derecho e Investigaciones
Parlamentarias
Cámara de Diputados,
LIX Legislatura

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

80
ANIVERSARIO

Memorias del Seminario:
Relaciones triangulares del trabajo
(Subcontratación y/o tercerización)
¿Fin de la estabilidad laboral?

MEMORIAS DEL

SEMINARIO:

RELACIONES TRIANGULARES

DEL TRABAJO

(SUBCONTRATACIÓN Y/O TERCERIZACIÓN)

¿FIN DE LA ESTABILIDAD LABORAL?

Efectuado los días 31 de marzo y 1º de abril
de 2005 en la Cámara de Diputados
del Congreso de la Unión
Ciudad de México



Centro de Estudios
de Derecho e Investigaciones
Parlamentarias
Cámara de Diputados,
LIX Legislatura



MÉXICO, 2005

Primera edición, 2005

Fundación Friedrich Ebert, Representación en México
Yautepec 55, Col. Condesa
06140 México, D.F.
Tels: 01 (55) 5553 5302
Fax: 01 (55) 5254 1554
fesmex@fesmex.org
www.fesmex.org

Coordinación editorial:
Mtra. Mercedes López Martínez

Las opiniones contenidas en este libro son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. El documento puede ser usado libremente, siempre y cuando sea sin fines comerciales. Para la solicitud de los ejemplares, comunicarse a la dirección y teléfonos anotados arriba.

Tiraje: 1000 ejemplares

Impreso en México

ÍNDICE

Presentación	9
Introducción	11

PANEL I

MODALIDADES TRIANGULARES DEL TRABAJO Y SUS PERSPECTIVAS EN MÉXICO

Moderadora: Lic. Inés González Nicolás
FESMEX

Modalidades triangulares: retos y perspectivas <i>Dr. Carlos Reynoso Castillo</i>	15
Antiguas y nuevas formas de subcontratación <i>Dr. Enrique de la Garza Toledo</i>	27
Preguntas y respuestas	41

PANEL II

PROTECCIÓN JURÍDICA LABORAL EN UNA RELACIÓN TRIANGULAR DE TRABAJO

Moderadora: Mtra. Mercedes López Martínez
FESMEX

Contexto histórico de las relaciones triangulares de trabajo <i>Dr. Néstor de Buen Lozano</i>	49
Limitaciones jurídicas en la protección de los trabajadores subcontratados <i>Lic. Arturo Alcalde Justiniani</i>	55
Globalización y subcontratación <i>Dr. Alfonso Bouzas Ortiz</i>	61
Preguntas y respuestas	65

PANEL III
CASOS ESPECÍFICOS DE
TRIANGULACIÓN DEL TRABAJO

Moderador: Lic. Pablo Franco
DIPUTADO FEDERAL

Plataformas petroleras <i>Lic. Norahenid Amezcua Ornelas</i>	79
Proyecto Futura. Ford Hermosillo, Son. <i>Mtro. Arnulfo Arteaga García</i>	87
Trabajadores de Telemarketing <i>Mtro Jordy Micheli</i>	97
Trabajadores de Autopartes <i>Dr. Arturo Lara</i>	105

PRESENTACIÓN

Las relaciones laborales que se han generado a partir del fenómeno de globalización económica, van encontrando formas nuevas en la esfera laboral, que aprovechan cualquier factor para desarrollarse. Esto sucede con las legislaciones del trabajo, ya que sus vacíos o aspectos no previstos —por la falta de visión a futuro acerca del rumbo de desarrollo de las relaciones entre empresarios y trabajadores—, han traído como consecuencia condiciones cada vez más desventajosas para los trabajadores, aspecto que las regulaciones (leyes) no han podido controlar o eliminar.

Este problema se presenta en todos los países del mundo, pero en los más pobres se manifiesta con tal gravedad que pueden desembocar en crisis sociales, amén de las económicas, derivadas de la pérdida de estabilidad en el empleo; es decir de la pérdida del modo de vida de las clases trabajadoras que viene aparejado con la desaparición de la seguridad social que incluye —como todos sabemos— la atención de la salud de los trabajadores y sus familiares y el sustento cuando a éstos se les ha terminado la capacidad productiva.

Tal es el caso de la subcontratación, la oferta de mano de obra a una empresa por otra y no directamente por los trabajadores (en lo individual o en colectivo), con lo que este elemento fundamental en los procesos de producción ha convertido en mercancía, ya no sólo a la mano de obra, sino también a los que la proporcionan, es decir, a los trabajadores.

De esta forma, los trabajadores son ofrecidos sin prestaciones, acaso con los mínimos que señalan las leyes, en los mejores casos.

Este tipo de mano de obra es la que requieren principalmente las tiendas de autoservicio, las maquiladoras, las empresas de comida rápida, las empresas que mejor representan el sistema económico neoliberal, cuyos principales promotores son los países más ricos como Estados Unidos, Francia, Alemania, Japón, Canadá Inglaterra, Italia, es decir el Grupo de los Siete.

Esta es una realidad de la que hay que estar consciente: el fin de la estabilidad laboral, que significa que las mayorías pierdan derechos adquiridos y que los menos puedan tener un trabajo que les permita vivir de forma decente.

No es un problema exclusivo de México, ni tampoco de Alemania, es un problema mundial y nuestros expertos en materia de derechos laborales —tomando en cuenta que los trabajadores son en término medio el 90% de la población de los países—, todavía no lo han estudiado con la suficiente profundidad. Asimismo, los encargados de establecer las reglas de equilibrio en la sociedad, o sea los legisladores, se encuentran muy lejos de acoger este tema y los sindicatos, como actores fundamentales —principalmente los de las grandes centrales—, son en muchos casos cómplices, por lo que la tarea de concientizar es determinante en este momento para enfrentar el embate neoliberal.

Por lo que hace a nuestro país, si bien en la legislación laboral existe la figura de intermediario, (artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo), ofreciendo garantías a quienes les presten servicios, en los hechos no tenemos las condiciones objetivas para que los trabajadores las hagan valer y defiendan sus derechos, tomando en cuenta que tienen en su contra la conjunción del corporativismo, a las autoridades laborales responsables de aplicar justicia laboral, así como a la desinformación, entre otros factores.

Mientras se encuentran las formas de enfrentar este fenómeno, es indispensable mantener el debate abierto que permita instrumentar mecanismos para detener la precarización del empleo que padece la población mundial y, sobre todo, la de los países pobres. Por ello, esperamos que los puntos de vista de los especialistas vertidos en esta Memoria sirvan a los sindicalistas, los académicos, los encargados de impartir justicia, los estudiantes y, en especial, a la clase trabajadora.

Dip. Pablo Franco Hernández
Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias
Cámara de Diputados, LIX Legislatura

INTRODUCCIÓN

En el año 2004, la Fundación Friedrich Ebert efectuó un breve estudio para analizar el tema de la subcontratación en México. El interés y la falta de información sobre el tema nos condujo a realizar el seminario Relaciones triangulares del trabajo (subcontratación y/o tercerización). ¿Fin de la estabilidad laboral?, los días 31 de marzo y 1º de abril de 2005, en coordinación con el Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias de la Cámara de Diputados de la LIX Legislatura, del cual se deriva la presente Memoria.

Durante la definición del nombre de este seminario y su contenido, nos enfrentamos con serias dificultades, ya que teníamos el interés de reflejar y analizar las diversas formas como se relacionan los trabajadores con las empresas, lo cual fue de suyo difícil, dado los conceptos que se han venido esgrimiendo y la serie de prácticas de subcontratación y/o tercerización que día a día se instrumentan, lo cual complejiza aún más la definición conceptual y jurídica del problema.

En los estudios laborales existe un nuevo contexto en el que nacen estas formas de trabajo y en el que las empresas están inmersas por la búsqueda constante para evadir los derechos laborales vía la flexibilización del trabajo y el aumento del trabajo informal sin seguridad social. Las empresas han renovado esas formas y tal parece que ese proceso no tiene fin, lo que coloca al derecho laboral y, por tanto, a los sindicatos, en grandes dificultades no sólo para tejer nuevas formas de defensa, sino también defenderse de los embates constantes.

El grupo de abogados que expusieron en este Seminario compartieron con los asistentes su teoría de que este problema no sólo es jurídico, sino también conceptual. La propia OIT no cuenta aún con las definiciones que puedan servir de referencia nacional. Lo único claro y real es que estas nuevas formas se encuentran al margen de lo que se tiene reglamentado y, en esencia, no es más que la desprotección de los trabajadores y la inestabilidad en el trabajo, lo que una vez más nos afirma que los desafíos sindicales son grandes.

Las empresas día a día se modernizan, innovan formas de trabajo, de relaciones laborales, de métodos de producción y organización, que parecieran interminables frente a un sindicalismo pasivo. Es importante que los sindicatos hagan una revisión profunda de este

tipo de relaciones, a fin de plantear hacia dónde pueden avanzar para no extender la confusión frente a los responsables de hacer valer los derechos de las y los trabajadores, porque las perspectivas de que la flexibilización laboral crezca, son reales y constantes.

Ante el debate de la corresponsabilidad del cumplimiento de los derechos laborales entre las empresas madre y las subsidiarias que triangulan el trabajo, vale la pena recordar un ejemplo que quizás ha pasado desapercibido y que se refiere al procedimiento que en su momento operó —y que en algunos casos aún es vigente— entre los trabajadores de la industria de la construcción. Generalmente no es la contratista quien responde por los derechos de los trabajadores, sino el dueño de la construcción, para lo cual la CTM —quien ha ostentado la representación de este sector— hace la supervisión correspondiente otorgando la placa roja que todos conocemos.

El sindicato tiene muchos retos por enfrentar: revisar la dimensión de este fenómeno en el marco de la globalización y los tratados de libre comercio; abrirse al debate y plantear propuestas para regular las nuevas forma de producción; mantener y hacer crecer la sindicalización; investigar, comparar, dialogar, negociar para regular, impulsar una reforma laboral que en forma amplia y no limitada legisle sobre la nuevas formas de contratación laboral, considerando que frente a este problema, existe una alta probabilidad de conciliar una agenda común entre los diversos sindicatos del país.

Finalmente, la Representación en México de la Fundación Friedrich Ebert, agradece al equipo de trabajo del Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias de la Cámara de Diputados de la LIX Legislatura y a Mercedes López, por la coordinación de la presente memoria.

Lic. Inés González Nicolás
Coordinadora del Diálogo Sindical
Fundación Friedrich Ebert

PANEL I

**MODALIDADES TRIANGULARES
DEL TRABAJO Y SUS PERSPECTIVAS
EN MÉXICO**

Dr. Carlos Reynoso Castillo

Dr. Enrique de la Garza Toledo

Moderadora: Lic. Inés González Nicolás

MODALIDADES TRIANGULARES: RETOS Y PERSPECTIVAS

*Dr. Carlos Reynoso Castillo**

UAM-AZCAPOTZALCO

Gracias a Inés González por la invitación, así como mi agradecimiento no solamente a la Cámara de Diputados, sino también a la Fundación Friedrich Ebert, quienes han tenido a bien organizar este evento sobre una temática que sin duda tiene alto grado de actualidad.

Es una temática que hoy en día aparece en el mundo laboral como una constante, en la vida real, la vida cotidiana y que, lamentablemente, para la gente que trata de hacer una reflexión sobre el tema, la gran paradoja que nos presenta el asunto de la triangulación es que cuando abrimos los libros —en nuestro caso de Derecho Laboral— no hay una mención sobre la triangulación de las relaciones de trabajo.

Lo cual sin duda nos plantea la necesidad de avanzar hacia una reflexión conjunta sobre estos temas, en apariencia novedosos, que

* Doctor en Derecho por la Universidad de la Sorbona en París, Francia. Es profesor en Derecho del Trabajo desde 1980 en la Universidad Autónoma Metropolitana y profesor invitado de posgrado diversas universidades de la república, como Zacatecas, Oaxaca, Guanajuato, entre otras. También ha sido profesor invitado al Instituto Internacional de Estudios Laborales de Ginebra, Suiza; ha sido participante y ponente en diversos congresos y foros internacionales en países como Canadá, Costa Rica, Panamá, Honduras, Puerto Rico, Cuba, Uruguay, Chile, Perú, Bélgica y Francia. Ocupó cargos públicos como Director de Legislación y Consulta en la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (Secofi); trabajó como consultor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en México y en Suiza; fue Director General de Asuntos Jurídicos en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); Director General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública (SEP), así como integrante de la Barra Mexicana del Colegio de Abogados.

Ha sido asesor jurídico en materia laboral de varias instituciones, como la UNAM, la UAM, el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Procuraduría Federal del Consumidor, entre otras.

Es autor de más de 50 artículos publicados en revistas especializadas en materia laboral en México y en el extranjero, así como de varios libros, entre los que destacan: *El despido individual en América Latina*, *La permanencia de las relaciones de trabajo*, *Los regímenes laborales especiales*, *Derecho de trabajo e integración económica*, *Curso de derecho burocrático*, *Notas de derecho comparado de trabajo*, *Apuntes para una negociación colectiva*, y *Derecho del trabajo, panorama y tendencias* (en prensa).

hoy forman parte de las grandes tendencias que se vienen presentando en el mundo del trabajo.

Hoy en día acercarse a entender las nuevas maneras de relacionarse que tienen las empresas es un ejercicio necesario a realizar y parte importante del panorama laboral que nos ha tocado vivir. De ahí que, desde nuestro punto de vista, resulte particularmente importante e interesante que reflexionemos juntos, cada uno en la esfera de nuestras competencias, sobre estas novedades, para ver en qué medida se están planteando cambios en el mundo del trabajo y de esta manera tratar no sólo de analizarlos, sino de buscar las mejores maneras de atenderlos para el futuro.

Quiero presentarles algunas consideraciones que combinan los dos aspectos que dentro del Seminario se han planteado: por una parte el panorama general del fenómeno, es decir, la importancia del fenómeno a nivel internacional y nacional y, por otra —debido básicamente a mi formación jurídica—, trataré de centrar la atención en los contornos legales que desde nuestro punto de vista tiene esta problemática.

Tal vez una de las dificultades iniciales que plantea el tema es la reflexión sobre cómo acercarnos a él ante la ausencia, por lo menos en el terreno legal, de una amplia reflexión. Nos parece importante preguntarnos: ¿cómo abordamos el asunto?, ¿cómo iniciamos la reflexión?

Y a raíz de esta reflexión quisiéramos ir con mucho tiento, con mucho cuidado, para tratar de compartir con ustedes algunas reflexiones sobre cómo vemos el problema y concluir en cómo podríamos avanzar hacia una expectativa de solución y atención a la problemática.

La presentación que hemos preparado consta de cuatro partes: en un primer momento quisiéramos compartir con ustedes la idea del contexto en el cual se da esta problemática de la tercerización, de las relaciones triangulares o de las nuevas formas de empleo.

Nos parece importante poner cierta dimensión, cierta perspectiva dentro de la cual estas nuevas formas de relacionarse entre empresa y trabajadores, en muchos casos, no tienen nada de nuevas, sino que han existido desde hace muchos años. Lo que les da la característica importante hoy en día, es que han proliferado cualitativa y cuantitativamente. Es decir, ha habido una explosión de formas de relacionamiento que existieron desde hace muchos años, pero que hoy en día se presentan en mayor número.

Entonces, nos parece importante plantear una primera idea sobre el contexto donde este tipo de fenómenos se presentan, para dar la dimensión necesaria al análisis del tema. El segundo aspecto que me gustaría compartir con ustedes es el de la diversidad del tema. Cuando hablamos de relaciones triangulares, sabemos que no todo mundo está entendiendo lo mismo y nos parece importante intentar —junto con ustedes— reflexionar sobre cuáles son las diversas maneras de triangulación y acerca de las nuevas formas de relación entre empresa y trabajadores, para tratar no de presentarles un catálogo de nuevas formas —lo cual sería algo pretencioso de mi parte— pero sí mencionar algunas que están presentes en este nuevo panorama internacional y otras en las que estaríamos pensando regular o atender con mayor premura.

Un tercer punto que quisiéramos abordar con ustedes se refiere a la dificultad de atención de estos temas, lo que a veces limita nuestro conocimiento. Y como cuarta y última reflexión nos dedicaremos a analizar cuáles son los retos que tenemos ante este proceso de tercerización laboral, con objeto de poder avanzar.

En la lógica de las estrategias, yo quisiera centrar mi atención en los caminos eventualmente legales o jurídicos en los que el Poder Legislativo pudiera ir avanzando con la finalidad, precisamente, de ir alimentando este debate urgente y necesario sobre nuevas formas de contratación en nuestro país, que son mucho más importantes de lo que aparentemente conocemos.

Empezaría con el asunto del contexto. Hoy día es un lugar común hablar de los cambios que se vienen dando en diferentes órdenes de la vida política, social, económica y, por supuesto, en el terreno de las relaciones laborales, del mundo del trabajo.

En este aspecto concreto, sin duda, está por demás insistir en algo que se ha venido señalando a nivel internacional, en el sentido de que los cambios de los últimos 25 años han venido a trastocar las formas de organización de la empresa y de relacionamiento de las mismas con los trabajadores.

A nivel internacional hay diversos rasgos que muestran esta evidencia de cambio, yo señalaría simplemente lo que tiene que ver con esta ruptura de los equilibrios económicos que se venían dando, contruidos, fabricados o estructurados, a partir de la Segunda Guerra Mundial.

Estos equilibrios que se dieron a partir de los años 40 hacia delante del siglo pasado, han estado —sobre todo a partir del simbólico

momento de la caída del muro de Berlín— cambiando las cosas a nivel internacional.

Para muchos países —entre los cuales sin duda está México— la estrategia asumida para insertarse en la nueva economía mundial, es acelerar el paso en la vía de ir logrando acuerdos internacionales por medio de lo que se ha llamado “proceso de integración económica”, con una firma a veces muy amplia de acuerdos de cooperación económica o tratados de libre comercio, que en su mayoría, presentan ausencia del tema laboral con sus “honrosas excepciones”.

Es el caso del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, suscrito de manera paralela al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994, cuya eficacia podríamos discutir —si ustedes lo creen conveniente— pero que la constante en general en este intento de insertarse en la economía mundial, carece de contenido social, por lo menos formalmente hablando. En los tratados de libre comercio las cláusulas referidas a los derechos de los trabajadores no aparecen generalmente como un ingrediente básico.

Pero estos cambios que se están dando a nivel internacional, han tenido impactos también sin duda a nivel nacional, ya que en el ámbito de la vida cotidiana de las empresas, hay muchas cosas que están cambiando.

Simplemente mencionaría algunas para ilustrar esta afirmación, como sería el hecho de que asistimos hoy en día a una mayor desagregación y segmentación de los procesos productivos. Existe toda una doctrina y una investigación que en los últimos años ha profundizado en los cambios, en los modelos de organización de los trabajadores en la producción y que hoy en día son una muestra evidente —desde nuestro punto de vista— a estos cambios que a nivel de centro de trabajo se están dando.

También ha cambiado enormemente la estructura del empleo en muchos países, entre ellos México. Los datos estadístico-demográficos y de la Población Económicamente Activa (PEA) que teníamos hace 20 años, hoy en día han mostrado cambios trascendentales, no solamente el crecimiento de la población en general, sino que el número de gente con expectativas de trabajar ha crecido de manera importante.

Sobre las características de las personas con expectativas de entrar a trabajar, existen análisis importantes que muestran creciente participación de la mujer en el trabajo en los últimos años y sin duda

nos lleva a la reflexión de cómo este fenómeno de reacomodo, de recomposición en la estructura del empleo, no necesariamente se ha correspondido con un cambio en las formas de atender el trabajo, desde el punto de vista administrativo y legal, entre otros.

Existe un cambio trascendental en las características de los trabajadores para quienes estudiamos Derecho del Trabajo hace 25 años, cuando en aquella época abríamos un libro y leíamos que en la mayoría de los centros de trabajo existían trabajadores que llegaban a las ocho de la mañana, salían a las seis de la tarde, tenían un solo patrón, una jornada de trabajo, una subordinación, etc. Todo ello se correspondía con una determinada legislación y momento económico determinado. Sin embargo, hoy ese panorama ha cambiado sustancialmente, lo cual debe llevarnos a plantear hasta qué punto también ha cambiado el concepto de lo que significaba el trabajo en esta época.

Estas características del sujeto-trabajo como actor principal de la relación laboral en muchos casos ya no existe; ni el trabajador entra a las ocho de la mañana, ni se va a las cuatro, cinco de la tarde, ni está en un lugar fijo, ni bajo una dependencia o supervisión directa de una persona. La forma de pago cambia de manera sustancial, en fin, hay una serie de elementos de la prestación cotidiana de la relación laboral que sin duda han cambiado.

A estos datos habría que agregar algunos no menos importantes, como los relacionados con el empleo regulado, aquel trabajo sujeto a normas frente a ese otro empleo que no está sujeto a normas jurídicas que, curiosa o lastimosamente —según estadísticas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) por conducto de la OIT— actualmente en nuestro país, afecta a más de la mitad de las personas dentro de la PEA, quienes carecen de reglamentación del derecho del trabajo y de seguridad social.

Hablando claro, diríamos que no tienen salario, ni prestaciones como: vacaciones, aguinaldo y, mucho menos seguro social, o derecho a solicitar esa prestación. Esas personas, que nos parecen una figura abstracta e inexistente, hoy en día en países como México, constituyen más de la mitad de la población trabajadora.

El panorama sin duda presenta variantes y diferencias con respecto a lo que existía en el mundo hasta hace algunos años. Tan es así que hoy en día, para algunos estudios, más que hablar de protección de los trabajadores, resultaría más sencillo hablar de grados de desprotección de la gente en un país determinado.

¿Qué tan desprotegida está la gente? Tendríamos un abanico más o menos amplio empezando por algunos trabajadores que laboran en empresas paraestatales o en otras de punta en sectores industriales importantes, donde cuentan con las prestaciones establecidas por la legislación laboral y social; frente a un gran contingente de gente que no tiene una sola prestación y para la cual el derecho al trabajo y a la seguridad social son perfectos desconocidos hoy en día.

El esquema jurídico que se construyó después de la Segunda Guerra Mundial para proteger a los trabajadores, se basó en conceptos clave para los abogados en cualquier juicio concreto ante las autoridades competentes. Conceptos como el de subordinación, como el de dependencia de otra persona, se incorporaron a los códigos de trabajo en toda América Latina y, en el caso mexicano, se introdujeron en la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931, bajo la idea de dirección y dependencia. Concepto que después se cambió por el de subordinación en la Ley de 1970; elementos angulares a partir de los cuales se construyó toda la protección laboral del derecho del trabajo.

Sin embargo, actualmente esos conceptos aparecen difusos, confusos y muchas veces difíciles de demostrar en casos concretos. De ahí, por lo menos teóricamente, la gravedad del asunto, porque en casos concretos donde tenemos que defender a un trabajador, tanto las autoridades competentes como las juntas de conciliación y arbitraje nos dicen que, para aplicar el derecho laboral, como premisa indispensable se debe demostrar que existe dirección, dependencia o subordinación.

Y si les planteamos la imposibilidad de hacerlo nos piden que vayamos a otra ventanilla, porque en esa no pueden atendernos. Frente a esta situación, las normas laborales, las normatividades sociales, el derecho del trabajo y la seguridad social, aparecen como normas obsoletas y rebasadas; como un esquema protector que ya no es funcional a la realidad en la que estamos viviendo y que presenta las deficiencias en los mecanismos de protección de la gente que trabaja en nuestro país.

Esto me parece importante señalarlo, porque es precisamente en ese contexto donde aparecen estas nuevas formas de relación de las empresas con los trabajadores; estas formas denominadas en este seminario como “triangulares”, donde en muchas ocasiones la empresa —por razones y justificaciones tal vez entendibles en lo económico para insertarse de mejor manera en un mercado cada vez más competitivo— recurre a mecanismos que le permiten —en la mayoría de los casos— evadir total o parcialmente la aplicación de la legislación

laboral, con la “complicidad del sistema jurídico local” y las interpretaciones derivadas de ese sistema jurídico.

No es que sean formas ilegales, ésta es un poco la paradoja: la triangulación, la subcontratación, la exteriorización, no son formas malas en sí, sino que muchas de ellas incluso son perfectamente legales —ya entraremos, si me permiten, en un momento al análisis más de detalle en la parte legal—, que son realizadas en el terreno de lo que ahora pomposamente se le llama “el Estado de derecho”. Es decir, respetan totalmente el Estado de derecho, sin embargo muchas de ellas se hacen con la abierta y firme intención de evadir la aplicación parcial o total de la legislación social, derecho del trabajo o seguridad social.

Pasemos al segundo punto, el asunto de la diversidad. Nos parece que uno de los primeros problemas que plantean estas nuevas formas laborales es, precisamente, la gran diversidad de modalidades de relacionamiento entre empresas y trabajadores.

Tal vez, lamentablemente una de las constantes que muchas veces aparecen en esas diferentes formas es un intento —hay que reconocerlo— bastante creativo de muchas empresas, por disfrazar las relaciones inicialmente consideradas como laborales, con un matiz o un barniz que a primera impresión las aleje de esa impresión laboral.

Es decir, una de las constantes que aparecen en muchos países es la creatividad en las formas de relación de las empresas con los trabajadores, que buscan alejar al derecho social, del trabajo, de la seguridad social, de su campo natural de aplicación, tratando de establecer relaciones con los trabajadores que los alejen precisamente de ese campo en principio protector de sus relaciones.

Hay dificultades sin duda hoy en día para medir cuantitativamente el fenómeno, es decir, nos falta alguna metodología que nos permita sopesar de manera adecuada de qué tamaño es el problema; sin embargo lo que sí tenemos son indicios que dan muestra de la amplitud del fenómeno de triangulación que, en ciertos sectores, ha proliferado en áreas localizadas de la industria y en ciertos sectores de la actividad laboral en nuestro país.

Algunos incluso han desplazado sus formas de relación del ámbito del derecho laboral a otros terrenos en los cuales no hay, evidentemente, prestaciones de tipo social, como lo serían el derecho civil o el mercantil.

Sin embargo, quisiera señalar algunas de esas modalidades, entre las muchas que hay, con las cuales en ocasiones incluso se confun-

de el asunto de las relaciones triangulares, pero que forman parte de este “panorama novedoso”, de las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Algunas de esas modalidades que nos gustaría compartir con ustedes son las siguientes: la primera de ellas tiene que ver con algo que existe desde hace muchos años, que presenta características más o menos definidas y que se refiere al trabajo a domicilio, el cual legalmente hablando fue una modalidad laboral que existió en países latinoamericanos, incluyendo el de nosotros, desde fines del siglo XIX. Tan es así que la primera Ley Federal del Trabajo, de 1931, le da un espacio al empleo a domicilio, reconociendo ciertas características.

Posteriormente, en 1952 se expide un Reglamento sobre los Talleres de Costura en el Distrito Federal, como un intento de reglamentar y dar un marco legal ordenado al funcionamiento del trabajo a domicilio.

El trabajo a domicilio, dicho de manera muy burda, no es otro que un mecanismo en virtud del cual una empresa le da a una persona física o moral el encargo de realizar alguna tarea, le da los materiales y los elementos a una persona que se va y regresa en un tiempo con la parte del proceso realizado.

Otra de las modalidades en el mundo de las relaciones laborales es lo que hemos denominado contrataciones laborales disfrazadas de mercantiles y de civiles. Se trata —y probablemente algunos de ustedes han sido objeto de este tipo de contratación— de elaborar un contrato, una relación con una empresa donde en el documento aparecen las características propias de un contrato civil, es decir un prestador de servicios profesionales; y entre los requisitos que a veces nos pide la empresa, está el alta ante la Secretaría de Hacienda porque el contratado tiene que pagar Impuesto al Valor Agregado (IVA).

Esta forma de relacionarse —contratación de tipo civil o mercantil—, es actualmente una de las modalidades más recurridas no solamente en el ámbito privado, sino también en el público; es decir, el gobierno federal y los gobiernos locales han encontrado en las contrataciones de tipo civil, un mecanismo que les permite reducir costos; por razones entendibles y probablemente justificables desde su punto de vista, pero cuyo efecto concreto es la evasión completa del derecho social.

En ese sentido, hay un alto número de contrataciones disfrazadas hoy en día, que en el papel y en lo formal se insertan en el terreno del derecho civil y del derecho mercantil. Pero que en la vía de los hechos,

de la cotidianidad, son indudablemente relaciones laborales. Es decir, yo tengo que llegar a cierta hora y debo realizar ciertos trabajos; hay una dependencia y una subordinación pero que, en todo caso estaría sujeta, llegado el momento, a que la demostráramos ante los tribunales competentes para cambiar de adscripción la contratación formal en lo civil, en lo mercantil, a fin de llevarla al terreno de lo laboral y, en ese sentido, demandar las prestaciones inherentes al derecho social.

Otra modalidad que se presenta hoy en día también, de manera importante, es la de los servicios de intermediación. La Ley Federal del Trabajo y el esquema jurídico laboral mexicano, se refieren al tema haciendo alusión a las agencias de colocación como instancias que participan mediando entre la oferta y la demanda de mano de obra, señalando la labor de estas agencias, sean personas físicas o morales, pueden ser empresas privadas o del mismo sector público, que de hecho tanto en la Secretaría del Trabajo como en los gobiernos estatales, tienen un espacio dedicado al tema de la intermediación.

En ese sentido, hay un marco legal que regula la intermediación en el caso de nuestro país, señalando algunos márgenes dentro de los cuales este contacto entre la oferta y la demanda de mano de obra debe presentarse.

Vale la pena valorar hasta qué punto sirven estas oficinas de intermediación de empleo y cuál es su influencia eventualmente en un mercado de trabajo tan problemático como el de nuestro país.

Finalmente, una cuarta y última modalidad sería la que, desde nuestro punto de vista, podíamos denominar en estricto sentido la relativa a las relaciones triangulares. Estas relaciones —como lo decíamos en un inicio— no son nuevas, la novedad radica en lo expandido de su práctica. Se trata de mecanismos que existen desde hace mucho tiempo y que han hecho su aparición en diferentes sectores de la producción; y algunos donde ya existen se han ido ampliando.

En México, como señalaba el ingeniero Eberhard, el tema lamentablemente no ha estado en las grandes discusiones de los expertos en la materia, aunque paradójicamente en el ámbito internacional forma parte hoy en día de las grandes discusiones sobre los cambios en el mundo del trabajo. Por ejemplo, en 1995 el Consejo de Administración de la OIT mandató a la organización para iniciar los trabajos encaminados a la adopción de un convenio internacional en materia de subcontratación.

En esos trabajos, en los que tuve el privilegio de participar hace algunos años, no se llegó a la conclusión de un convenio internacional, entre otras razones por las dificultades que plantea el tema. En la sesión de la OIT de junio del año pasado se presentó el estudio referido al tema y la organización internacional no tiene todavía un proyecto consensuado sobre un convenio que permita orientar a las legislaciones en el mundo relativas a incorporar en su legislación el tema de las relaciones triangulares.

¿De qué estamos hablando cuando nos referimos a relaciones triangulares? Dicho de manera muy burda, muy sencilla, se trata de aquellas circunstancias en las cuales una empresa encarga a otra la realización de parte de su proceso, ya sea externalizando o incluso dentro de la misma empresa y que las personas que elaboran esa parte del proceso, en la vía de los hechos tienen menores derechos sociales que aquellos que se quedaron en la empresa inicial.

En varias partes del mundo algunas modalidades del tema han sido tratadas. Existen los casos Perú, con la Ley de Fomento del 92 donde cooperativas de trabajadores están trabajando en esto; y lo mismo sucede en Cuba.

La figura de entidad empleadora en el caso mexicano, ha significado en lo concreto la eliminación de derechos laborales. Sin embargo, se trata de una política fomentada desde los gobiernos federal y estatal para que se recurra a la subcontratación, sin defender o aplicar el respeto a los derechos laborales.

En razón de tiempo me adelanto un poco a los puntos que me faltan: el ámbito de las dificultades de atención. Yo creo que el tema conceptual es importante cuando estamos hablando de la gran diversidad de modalidades de subcontratación o tercerización. En este ámbito existen dos rubros en los cuales valdría la pena incidir: por un lado el tema de la relación entre las empresas que hacen este tipo de operaciones y el segundo gran aspecto de ¿qué pasa con los derechos de los trabajadores involucrados en estas relaciones? Existe una amplia experiencia internacional en el tema en países como España, Perú, Chile y Francia, que han hecho una labor desde hace muchos años para intentar regular el fenómeno y considero importante analizar esas experiencias.

La misma OIT ha adoptado varios convenios internacionales, tres de los cuales México ha ratificado: 152 y 167, que tienen que ver de manera indirecta con el tema de la triangulación para el caso

de los trabajadores de la construcción. Se habla de un concepto de empleador diferente al tradicional; el caso de los trabajadores portuarios en el convenio 152 y sería importante tener en cuenta esto para efectos de tratar de avanzar en una reglamentación.

Termino señalando el cuarto y último punto de mi presentación, que se refiere a los retos. Me parece importante señalar que en cualquier proyecto de reforma que pretendiera avanzar en regular ese fenómeno, se deben tener en cuenta por lo menos cuatro elementos. Primero la relación entre las empresas. ¿Podemos incidir de alguna manera en la relación entre esas empresas? ¿Existen algunas opciones? Por ejemplo, intentar inhibir cláusulas con impacto social. Los abogados entenderán bien cuando les menciono un tema que tiene que ver con las nulidades de las cláusulas, lo cual no es fácil porque estaríamos en terreno del derecho civil. Sin embargo, habría que reflexionar si podemos incidir en los contenidos de los contratos en virtud de los cuales se da una subcontratación.

En el estudio al que se refería el ingeniero Eberhard, que hizo la Fundación Ebert sobre el tema, se sugieren dos mecanismos para incidir en la relación entre las empresas. Por ejemplo, limitar los estímulos fiscales para aquellas compañías que no respeten la legislación laboral, lo que nos parece una pretensión con la cual estaríamos de acuerdo. Lo que no queda claro y nos plantea duda es ¿cómo la operamos?

Otro aspecto de ese estudio que nos parece importantísimo, es avanzar hacia la adopción de códigos de conducta entre las empresas subcontratadas. Sin duda es un tema novedoso en México, pero para aquellos que estamos formados en la escuela jurídica del siglo XIX es difícil que entendamos lo que significa esta figura, si es una decisión moral, unilateral, en la que no existen sanciones ni instancias competentes para castigar el incumplimiento de los códigos laborales.

Y por último, un mecanismo que pudiese incidir en estos contratos entre empresas, es crear —lo digo con las debidas reservas del caso— mecanismos que permitan la intervención de la autoridad administrativa sobre la validez de estos contratos; algún registro, algún mecanismo de sanción.

Segundo tema, los derechos de los trabajadores en las empresas. Aquí creo que habría que recurrir a los principios generales del derecho del trabajo, de los cuales mencionaría dos: el tema de la igualdad de prestaciones y el de la norma más favorable a los trabajadores.

¿Cómo instrumentarlo? A la mejor estamos en un terreno donde habría que pensar creativamente, bajo ciertas presunciones, si el trabajador no pudiese demostrar cuál de los patronos es su patrón, valga la redundancia, lo que le interesa al trabajador son las prestaciones a las cuales sería acreedor.

Y hay un principio adoptado en derecho del trabajo desde hace 200 años, que se aplica la norma que más favorezca al empleado. Pero junto a estas medidas, nos parece que un tercer terreno en el cual habría que reflexionar en cualquier proyecto, sería el que se refiere a no solamente agotar el análisis estrictamente del derecho laboral, sino irse a otros ámbitos jurídicos: en el área del terreno fiscal habría que comprometer a las empresas para inhibir la evasión en el concepto de ganancias que afectan a los trabajadores. También habría que incursionar en el terreno penal cuando haya una actitud maquinada de evadir la aplicación del derecho del trabajo y, ¿por qué no?, el derecho administrativo. Pensar en mecanismos de control administrativo con sus limitaciones, para efectos de incidir en el cumplimiento de la legislación laboral.

Por último, nos parece importante tener una visión integral del tema donde cada uno de los Poderes, sobre todo el Ejecutivo, para hacer su trabajo realizará la supervisión y vigilancia de las normas.

Mientras que el Poder Judicial ha tomado decisiones que no han sido necesariamente las más afortunadas, no porque lo hayan querido hacer de forma voluntaria, sino que el marco jurídico que interpretan, no ayuda necesariamente a resolver el tema y sin duda debe haber dos requisitos indispensables: claridad sobre el tema y las formas de atenderlo.

Los proyectos de reformas a la legislación laboral (y concretamente a la Ley Federal del Trabajo) que en los últimos años se han dado a conocer, se ocupan de manera parcial del tema, son sin duda muy loables, intentos importantes pero que, desde el punto de vista de la técnica jurídica, son bastante criticables. Por ello es necesario continuar ahondando seria y profundamente en el tema, para juntos intentar diseñar los mejores mecanismos y las mejores fórmulas y estrategias, que permitan a nuestro país regular de manera adecuada estas novedades laborales.

ANTIGUAS Y NUEVAS FORMAS DE SUBCONTRATACIÓN

*Dr. Enrique de la Garza Toledo**

UAM-IZTAPALAPA

Muchas gracias a los organizadores por la oportunidad de exponer algunas reflexiones relacionadas con ese tema tan importante que es la triangulación, a la cual voy a referirme como subcontratación.

Varios de los temas que pensaba tratar fueron abordados muy bien por el doctor Carlos Reynoso. Sin embargo, considero conveniente recapitular sobre algunas de estas cuestiones, tratando de ubicar la importancia del tema dentro del nuevo modelo económico, que inicia en los años setenta en los países desarrollados y en los ochenta en los menos desarrollados.

Es decir la subcontratación —como señalaba el doctor Reynoso—, no es un tema nuevo, ni siquiera en el capitalismo, ya que antes del sistema capitalista podían ubicarse fenómenos de subcontratación. De hecho en nuestra tradición —en parte ibérica— el concepto de maquila es medieval. Estaba referido sobre todo al procesamiento del trigo, donde los agricultores encargaban al molinero una especie de subcontratación de la época, el procesamiento de ese trigo y después ellos hacían diferentes operaciones con los resultados.

Este concepto ibérico de maquila se traslada a México y adquiere, en un contexto muy diferente al medieval por supuesto, una importancia fundamental en nuestro país. Es decir, México se vuelve un país maquilador desde los años ochenta y la maquila de exportación constituye una de las formas fundamentales de la subcontratación, pero en este caso a nivel internacional, tal y como voy a argumentarlo más adelante.

Por eso reitero en este punto que, a pesar de que la mayor parte de las formas de subcontratación ya existían, a veces desde hace siglos,

* Doctor en Sociología y Profesor-Investigador de la UAM, Unidad Iztapalapa y Coordinador del Posgrado en Estudios Sociales. Es de investigador nacional nivel III; coordina el Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo y es director de la revista *Trabajo*. Obtuvo los premios nacionales de Economía y de Investigación Laboral.

al ubicarse en un nuevo modelo —en este caso el modelo neoliberal— pueden adquirir un significado diferente con las mismas formas. Esto no es extraño dentro de la historia de los modelos o de los modos de producción no solamente dentro del capitalismo. Es decir, hay una extensión de formas antiguas que adquieren significados nuevos y también la aparición de algunas formas de subcontratación que no existían antes de los años ochenta o, si se quiere, de los setenta.

Me estoy refiriendo a que en el periodo anterior al neoliberalismo, al del Estado benefactor —interventor en la economía y promotor de los grandes sistemas de relaciones industriales con sus códigos laborales, sus instituciones de seguridad social— existió la subcontratación sin duda alguna, pero con poca legitimidad. Es decir, no era la forma más defendible dentro del modelo económico anterior del sistema de relaciones industriales y de la concepción que se tenía acerca del derecho laboral y la seguridad social. Por ello la subcontratación preexistente de alguna manera trató de ser acotada, de ponerle ciertos límites con leyes laborales y, sobre todo, a través de contratos colectivos de trabajo.

En México también vivimos este fenómeno de los grandes contratos colectivos de trabajo, por ejemplo el de Petróleos Mexicanos (Pemex) con el sindicato, donde se determinaban áreas exclusivas para los trabajadores sindicalizados en los contratos colectivos y donde las compañías subcontratistas no podían intervenir.

Otro caso semejante es el del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), que tenía un contrato colectivo muy amplio. Es decir las leyes laborales y los contratos colectivos de alguna manera acotaron o pusieron límites a la extensión de la subcontratación. Y como esta modalidad de cualquier manera se presentaba, previeron algunas formas para evitar la simulación de relaciones laborales a través de la subcontratación, declarando de una manera o de otra que el verdadero patrón sería aquél para el que se realizaba la tarea productiva directa.

Pero ese panorama cambió de manera profunda, sobre todo a partir de la década de los ochenta, con relación al nuevo modelo económico neoliberal y con la globalización, la apertura de las economías; todo esto aparejado con un incremento considerable en la competencia en el mercado internacional y también en los internos, que se vuelven parte del mercado internacional.

Esto da un vuelco a la tuerca de la legitimidad de la subcontratación y aparecen toda una serie de corrientes que institucionalizan

esa práctica. Esto debe estar muy presente porque si bien en este auditorio seguramente estaríamos una mayoría que seríamos críticos de los fenómenos nuevos de subcontratación y sus efectos en las relaciones laborales, no hay que pensar que todos los actores sociales (internacionales y nacionales) están en contra del fenómeno de la subcontratación, todo lo contrario.

Es decir, hay una relegitimación de la subcontratación como vía de ganancia en la competitividad de las empresas, las cuales argumentan que sin la subcontratación estarían condenadas a la quiebra. Es parte de ese chantaje que hemos conocido desde los años ochenta, en tanto rebajar condiciones laborales frente a la inminencia de una quiebra empresarial con sus consecuencias en el empleo.

Vuelvo a insistir en que este debate hay que tenerlo presente, porque probablemente el día de mañana escucharán a algún investigador que ha encontrado grandes virtudes a los fenómenos de subcontratación internacional mexicana como la maquila. Es decir, hay una corriente de académicos muy importante que ve a la maquila como una vía de desarrollo nacional. No es mi posición, yo soy crítico de estas consideraciones, pero hay que entrar al debate franco y no pensar que estamos en la misma frecuencia.

Decía yo que se relegitima el uso de la subcontratación no sólo por parte de las empresas para reducir costos, en particular costos laborales, sino también por parte de los Estados. Es decir, existe una simpatía en el nuevo modelo por la extensión de estos fenómenos en aras de que las empresas ganen competitividad y triunfen en el mercado, en particular en el internacional.

Se encuentran virtudes para las empresas que subcontratan o que descentralizan una parte de su producción y los servicios necesarios hacia otras empresas y hacia trabajadores independientes. Se le encuentran virtudes en competitividad, también al desarrollo del mercado de trabajo, y se dice que esto permite la generación de nuevos empleos y el crecimiento económico.

La causa de fondo es muy evidente. Las empresas desde hace 20, 30 o a veces 35 años, en consonancia con la nueva economía, han decidido en términos generales reducir sus tamaños. Éste es también un fenómeno que hay que incluir dentro de la discusión. Es decir, el gigantismo de las empresas del periodo anterior del Estado interventor terminó. Esto no implica que ya no existen empresas gigantes o muy grandes, sino que éstas han tendido a descentralizar parte de sus

actividades hacia otras empresas, hacia filiales o hacia trabajadores independientes, con objeto de reducir costos y ganar en competitividad. Reducir los costos en especial de carácter laboral frente a un incremento en la competencia en los mercados abiertos en relación con el establecimiento del neoliberalismo y su contraparte de globalización.

Aparecen entonces las posiciones optimistas, las cuales quedan sintetizadas en un concepto relativamente nuevo, lo que en inglés se llama el *Spill Lower*; que es algo positivo en última instancia, ya que argumentarán que las cadenas de subcontratación difunden innovación tecnológica. Esto tal vez lo vayan a escuchar el día de mañana a través de este investigador de la UAM Xochimilco. El hecho de que la empresa que subcontrata, de alguna manera, presiona a las otras subcontratadas para que eleven el nivel de su tecnología.

La posición a favor de la subcontratación también dirá que se optimiza el uso de los recursos materiales y los recursos humanos. Se crean empleos a través de las empresas subcontratadas, se difunden competencias laborales. Esto significa que la empresa subcontratada necesita trabajadores con ciertas calificaciones para cumplir en oportunidad, calidad y productividad con aquella que la emplea.

Una forma particular que adquiere esta visión optimista y que, repito, se ha extendido mucho entre los investigadores mexicanos que tienen la primacía en los estudios de maquila —sobre todo los del Colegio de la Frontera Norte— es la Teoría del Escalamiento Industrial.

Esta concepción, dicho de manera muy sencilla, consistiría en que si bien en un inicio la subcontratación implica que la otra empresa subcontratada tiene peores condiciones en todos los sentidos: tecnológicas, de organización, en calificación, en condiciones de trabajo, salarios, entre otras; con el tiempo la empresa que va a la cabeza que la subcontrata la va a jalar y se va a producir una especie de ascenso por escalones hacia las formas de mayor valor agregado o las más competitivas y a esto le llaman La Teoría del Escalamiento Industrial y hay un señor norteamericano muy famoso, que se apellida Gereffi, que se ha encargado de difundir por todo el mundo que en México este fenómeno está vigente y que la maquila es muy buena para el desarrollo nacional, porque las empresas más retrasadas serán “jaladas” por las que van a la punta, a fin de constituir lo que él llama “el paquete completo”.

Es decir, no solamente se ensambla sino que además se diseña y se comercializa y entonces el paquete completo sustituye a las vie-

jas maquilas de ensamblaje sencillo, con mano de obra mal pagada, poco calificada, etcétera.

En este punto podríamos sonreír frente a estas consideraciones, pero tal vez mañana no se sonrían tanto porque van a escuchar una versión diferente. Es decir, hay un predominio en los estudiosos de la maquila en México que va por este tipo de consideraciones como las que yo mencioné.

Dejándolos un poco atrás yo diría que la subcontratación en su versión neoliberal, en esta versión relegitimada de: ¿cómo hay que desconcentrar las actividades de la empresa hacia otras empresas o hacia trabajadores independientes? Es una de las formas que adquiere la flexibilidad del trabajo en plena época neoliberal.

Sin entrar a este concepto tan debatido y con tantas implicaciones para las legislaciones laborales, existen proyectos en México que tienen un fuerte tono flexibilizador, como sabemos: la flexibilidad del trabajo está relacionada con la subcontratación desde el momento en el que la empresa descentraliza una parte de sus actividades hacia otras empresas o individuos y en esa medida puede de manera más sencilla, desde el punto de vista de las protecciones laborales ya sea legales o contractuales, tener trabajadores más fáciles de despedir, de acuerdo a las fluctuaciones de la demanda de los productos de la empresa que subcontrata.

También puede conseguir que los costos laborales en términos de prestaciones, de salarios y otras contribuciones a la seguridad social, sean menores con relación a los trabajadores de la empresa central que subcontratan. Es decir, la subcontratación en la práctica, es una forma como la empresa de manera indirecta logra flexibilidad del trabajo sin entrar en conflictos graves con su propio contrato colectivo o su sindicato, pasando la responsabilidad a otra empresa que puede ser filial de la misma o una empresa diferente que es contratada para proporcionar ciertos servicios productivos u otro tipo de servicios.

Pongo el ejemplo de Tecmarketing en Telmex. Es una empresa de nuevos servicios de *call center*, le llaman en los países desarrollados, y que consiste en ofrecer productos o servicios entre otras modalidades, a través del teléfono o del Internet. Y esto ya se está desarrollando de manera muy intensa en algunos países de los llamados subdesarrollados.

Por ejemplo, la India tiene un sector enorme de este tipo de servicios, que se prestan a distancia para empresas de Inglaterra, Estados Unidos o Europa Occidental. Es decir, los nuevos servicios telemá-

ticos de Internet permiten descentralizar estas funciones y ustedes pueden comprar un boleto comunicándose a la India —a través del Internet— para viajar de Nueva York, a París o a donde quieran.

Este tipo de descentralización de las responsabilidades de las empresas ha sido apoyado por los Estados desde la década de los años ochenta, a través de la modificación de leyes laborales y, sobre todo, por medio de presión para la modificación de aquellos contratos colectivos que ponían límites a la entrada de subcontratistas en áreas reservadas a los trabajadores sindicalizados.

Esta acción de apoyar labores de subcontratación por parte de los Estados se debe tomar en cuenta y pensar que se favorece la extensión de la subcontratación, no sólo por la política de las empresas y de los Estados, sino porque también hay una extensión muy grande del trabajo poco protegido: el trabajo a domicilio, el trabajo por su cuenta, el trabajo precario, el trabajo informal a nivel internacional y, en particular, en países como México.

¿Qué quiero decir con esto? Que existe una masa muy grande de trabajadores dispuestos a laborar en peores condiciones; ésta es la contraparte.

La subcontratación también implica condiciones del mercado de trabajo muy desfavorables donde los trabajadores están dispuestos a emplearse en esas condiciones, a pesar de saber que en la industria matriz o en la empresa madre que subcontrata, las condiciones pueden ser más elevadas.

Algunos investigadores optimistas analizan un fenómeno interesante, el crecimiento de la participación masculina en la industria maquiladora durante los últimos diez años. Esto porque a principios de los años ochenta aproximadamente un 70 o 75% de los trabajadores de la maquila de exportación eran mujeres y actualmente comparan más o menos el 50% con los hombres.

La versión optimista dice que esto ha sucedido porque la maquila ha mejorado, pues ahora los trabajadores son más calificados y es posible encontrar más fácilmente hombres calificados que mujeres calificadas para esos nuevos puestos.

Sin embargo, otra versión indica que en las actuales condiciones del mercado de trabajo, para encontrar buenos empleos los hombres han estado dispuestos a emplearse en condiciones desfavorables y en actividades que antes las mujeres estaban más dispuestas a efectuar en la maquila.

Por ello, yo creo que esa igualación no necesariamente significa el escalamiento hacia arriba, sino probablemente un escalamiento hacia abajo.

La OIT, como decía muy bien Carlos Reynoso, ha hecho varios estudios e intentos de regulación internacional fracasados. Esto no va a estar tan fácil porque sabemos que la relación de fuerzas a nivel internacional es muy desfavorable a los trabajadores, pero al menos, en términos de los estudios, la OIT es bastante concluyente.

¿Qué es lo que buscan las empresas y eventualmente los gobiernos con la subcontratación? Una flexibilidad numérica de la mano de obra; la posibilidad de que trabajadores de empresas subcontratistas puedan ser empleados y desempleados más fácilmente que en las empresas madres; una reducción de los costos de mano de obra y la evasión de los contratos colectivos, que eventualmente puede privar en las empresas madre.

Esto es muy lógico, pero las versiones optimistas habrían planteado que, aunque inicialmente se comienza por estas condiciones desfavorables, la tendencia es irse para arriba, hacia un mundo esplendoroso de corte neoliberal.

Creo que ésta no es la realidad del mercado de trabajo y de las empresas, sino que las investigaciones empíricas son concluyentes en el sentido de que, en América Latina en particular, los subcontratados tienen salarios y prestaciones más bajos que los de la empresa madre, cuentan con jornadas de trabajo más altas, tienen mayor inseguridad en el puesto y están expuestos a mayores riesgos en la salud y en la seguridad.

Sus condiciones en general son peores, independientemente de que haya algunos segmentos pequeños que no se ajustan exactamente a estas tendencias generales. Por otro lado, esta visión optimista de empresas que jalan, unas de manera muy fraternal a las otras, para todas enganchadas tender hacia un desarrollo y mejoría de las economías y condiciones de vida, no se cumple.

En general, las dinámicas de subcontratación entre empresas son relaciones de subordinación de las subcontratadas a las primeras, donde las empresas madre les imponen a las otras toda una serie de condicionamientos para subcontratarlas.

Hay relaciones de poder asimétricas que van a quedar muy claramente mostradas en la información muy escueta que les voy a dar sobre la maquila de exportación en México, que es quizá la forma de subcontratación más importante en términos económicos.

La maquila en México proporciona casi el 80% de las exportaciones manufactureras y emplea a una enorme proporción de trabajadores —un millón 10 mil aproximadamente— por lo que no estamos hablando de un sector secundario para el modelo económico, sino del corazón del modelo económico establecido desde los años ochenta.

La maquila de exportación en México —afirmé hace un momento— es una forma de subcontratación. Esto lo demuestro de manera muy sencilla: los datos muestran que las maquilas en México son empresas grandes, no pequeñas. Y aquí no se debe confundir, porque en el concepto tradicional de maquila hay muchas empresas internas que realizan actividades productivas semejantes, pero no tienen relación con la actividad exportadora.

Las maquilas exportadoras son, sobre todo, grandes empresas de más de 250 trabajadores, y constituyen filiales de grandes corporaciones: la General Motors, Hewlett Packard, etcétera; grandes corporaciones que importan y exportan la mayoría de lo que consumen y de lo que producen.

Aparecen como subcontratistas, primero, en su forma de filiales. Las filiales hacen una parte del proceso productivo de la cadena global, de la cadena del producto final de la gran corporación. Por ejemplo la compañía Hewlett Packard ensambla en la ciudad de Guadalajara, pero los componentes no se producen en Guadalajara sino que pueden venir de muy diferentes partes del mundo, no de una sola parte. Ni siquiera de Estados Unidos o de los países desarrollados; pueden venir de naciones subdesarrolladas, formando parte de esa cadena global internacional de subcontratación.

Pero un hecho todavía más grave es que las maquilas en México que no son filiales, son subcontratistas de grandes empresas de capital internacional.

¿Y esto qué implica? Consecuencias de carácter laboral en términos de salarios bajos, es decir, la maquila paga la mitad los salarios de los de la manufactura en México. En promedio, la maquila emplea —a pesar de lo que digan los investigadores del Colegio de la Frontera Norte— mano de obra de baja calificación; la mayor parte del equipo y maquinaria no son de alto nivel tecnológico y prácticamente hacen cero investigación y desarrollo en México.

Las empresas de subcontratación internacional consideran a México dispuesto a emplearse en esas condiciones, por la abundancia de mano de obra barata, pero yo diría también que por toda una

serie de compensaciones informales que proporcionan los sindicatos de protección, ampliamente difundidos en este sector.

Es probable que la mayoría de los contratos colectivos en la maquila sean de protección, con la aclaración de que la mayoría de las empresas no tienen sindicatos, el sector es altamente desindicalizado.

Existen otras implicaciones profundas: las maquilas que no son filiales se ven limitadas como empresas, aparte de las condiciones laborales, se ven limitadas en las capacidades empresariales. El término de capacidades empresariales se refiere a la capacidad de los directivos de las empresas de innovar, del transformar, de ser competitivos; no necesariamente reduciendo las condiciones laborales. Y se presentan estas limitaciones en las capacidades empresariales, porque son las casas matrices quienes determinan a las otras maquilas en México, en sus dos modalidades: cuál es la materia prima que van a utilizar y dónde se van a surtir de esa materia, cuál es la maquinaria y el equipo que van a utilizar, cómo van a organizar el trabajo y qué proceso productivo y producto van a generar.

De tal manera que aunque estamos en un ámbito de carácter laboral —y yo siempre me he ubicado en el mismo— tenemos que reconocer que hay otra esfera, la empresarial, donde la generación de una clase con iniciativa, independencia, autonomía e innovación, también puede ser del interés de los sindicatos y trabajadores y la subcontratación no está propiciando esta generación sino la de empresarios pasivos, determinados, subordinados desde el extranjero —en este caso para la maquila de exportación—, sobre todo de las grandes corporaciones de Estados Unidos.

Sin embargo, la maquila como subcontratación internacional —como bien decía Carlos Reynoso— es sólo una de las formas que actualmente se difunden en el nuevo modelo. La maquila inició a fines de los años sesenta, pero en esa época no tenía mucha presencia en México ni en el mundo. Cuando adquiere su gran importancia es a partir de los años ochenta en que forma parte de este proceso neoliberal de subcontratación con otro significado, donde hay que ubicar fenómenos antiguos que ahora son reutilizados dentro del nuevo modelo.

En esa medida, algunas formas como las que mencionaba Carlos Reynoso son refuncionalizadas en el nuevo modelo y algunas otras son iniciadas apenas en los últimos años.

¿Cómo podemos hacer alguna otra clasificación de estas nuevas formas de subcontratación? Una tiene que ver con lo más inmediato

del concepto que es: una empresa encarga a otra, o bien a trabajadores independientes —por ejemplo a domicilio—, que hagan parte del proceso productivo.

Como decía Carlos, lo pueden hacer fuera de la empresa, en sus propias instalaciones o incluso en el hogar, o bien dentro de las instalaciones de la empresa que los contrata. Es decir, se lleva a los trabajadores de la otra empresa dentro de las instalaciones de la matriz y ahí laboran junto a los empleados sindicalizados o no.

Pero esto no sólo opera para la actividad de transformación, sino también de manera muy intensa para los servicios. Las empresas, al menos las grandes, requieren de una gran cantidad de servicios, algunos antiguos y otros nuevos, como serían los de diseño de productos, diseño de procesos, servicios de mantenimiento especializado, servicios de capacitación para impartir al personal de la empresa, de vigilancia, de restaurante, servicios incluso en la comercialización.

Estos empleos, que no se ubican en la línea de producción de manera directa, se han vuelto cada vez más importantes en el funcionamiento de las empresas, siendo llamadas en la jerga especializada como “actividades de servicios productivos”, que son de los que más se descentralizan o se subcontratan.

Esta parte no hay que desconocerla. No sólo los trabajadores de línea pueden ser subcontratados, sino también este otro tipo de trabajadores: pueden ser subcontratados con trabajo asalariado o sin él, como bien decía Carlos.

Para tener una visión amplia del fenómeno de la subcontratación, yo no reduciría el tema exclusivamente a la subcontratación entre compañías, sino que también lo extendería de la forma de contratación de la compañía hacia el trabajador independiente o que aparece como simple prestador de servicios. Porque en la descentralización iniciada por las grandes corporaciones desde los años ochenta, el fenómeno de “independiente”, se extiende cada vez más y no solamente hacia otras compañías.

Existe también la descentralización hacia el domicilio, la desterritorialización, es decir, la empresa tradicional grande —la gran corporación— que se caracteriza porque podía trazar una línea territorial de la empresa donde se realizan las actividades productivas cada vez más se desterritorializa.

Yo mencionaba antes que en el caso de los servicios modernos tipo informático o Internet, puede haber trabajadores que estén en

una distancia planetaria realizando actividades a través de la red. El caso de la India es muy significativo con los llamados *call center*, como sucede con Telmex y su Tecmarketing.

Es importante aclarar que la subcontratación se presenta no solamente a través de las tecnologías informáticas, sino también por medio de actividades más o menos tradicionales, como es la venta a domicilio. Ustedes saben que una enorme cantidad de trabajadores están ubicados en la venta de maquillajes, ropa, libros a domicilio. Recientemente conocimos del caso Avon, pero existen otros como Jaffra, que cuenta con 300 mil trabajadores. Un número más abultado que el de la industria automotriz, pero sin un contrato ni salario, sino trabajando por comisiones, fenómeno que se extiende cada vez más.

También es frecuente observar a los vendedores en tiendas departamentales que nos ofrecen diversos productos, trabajadores que no forman parte de Wal-Mart, aunque laboran dentro de las instalaciones de la empresa para ofrecer determinados productos. Estos tampoco emplean altas tecnologías, pero se extienden de manera considerable.

Otro caso es el de los trabajadores de venta de tarjetas Telcel en los semáforos, que no son trabajadores de Telmex, sino que cuentan con una relación de subcontratación con otra empresa que, a su vez, es subcontratada por Telmex.

Quisiera mencionar, asimismo, el caso de las cooperativas de trabajadores, lo cual puede resultar muy chocante, porque pareciera que la cooperativa es una forma alternativa al desarrollo capitalista y que por ahí habría que marchar. Pero el funcionamiento de la cooperativa tiene que estar ubicado en el contexto económico y político negativo para el trabajo a partir de los años ochenta.

En América del Sur hay estudios sobre el tema que muestran cómo empresas que quebraron fueron convertidas en cooperativas. Recuerdo el caso de minas de estaño quebradas en los años ochenta en Bolivia, que fueron entregadas a los trabajadores como cooperativa; y éstas comenzaron a actuar como empresas para producir determinados bienes o servicios, pero en las condiciones tan negativas que ya conocemos, los trabajadores estuvieron dispuestos a auto rebajar sus condiciones laborales en aras de mantenerse en el mercado.

Esta experiencia fue patética en el caso de las minas bolivianas que quebraron, porque los trabajadores entraron en una precariedad tan lamentable que realmente parecían fantasmas transitando por los

túneles de las minas en un sector totalmente deprimido como el esta-
ño, que ya no tiene mercado en el mundo globalizado.

Este funcionamiento de las cooperativas ha sido detectado en Brasil, Venezuela, Argentina, lo cual nos deja la necesidad de un análisis sobre hasta qué punto es válida la auto explotación para mantenerse con un mínimo de ingreso y de ocupación, lo que puede llevar a los trabajadores de cooperativas a formar parte de estas cadenas de subcontratación desventajosa.

Algunos dirán que no necesariamente sucederá de esa manera, pero yo les puedo presentar muchos casos de América del Sur que muestran que está sucediendo; casos de empleados que ganan menos de lo que percibían antes y están dispuestos a reducir aún más sus salarios y prestaciones para mantener la fuente de empleo. Ese tampoco es el mejor de los mundos posibles.

Hay que pensar que una parte de trabajadores minoritarios están en condiciones de subcontratación no negativa; lo que significa que existen trabajadores de altas especialidades que pueden encontrar ventajoso estar subcontratados. Eso tampoco hay que desconocerlo. Ingenieros de alto nivel, de diseño de programas de computadores, que pueden preferir no ser trabajadores asalariados, sino prestadores de servicios y que a veces pueden tener altos ingresos, pero que, repito, conforman una minoría. No quise dejar de mencionarlo porque es parte de la polémica donde ustedes van a escuchar a la otra parte diciendo que no todo es negro en este panorama de la subcontratación.

Para concluir, coincido con Carlos Reynoso en el sentido de que el problema de la subcontratación en el contexto actual y también en el antiguo —el anterior a los años ochenta—, pero ahora con mayor intensidad y sofisticación, complica el problema de la definición de la relación laboral. Es decir, confunde la relación laboral o bien la trata de sustituir por la mercantil o por el servicio profesional: el salario por el honorario.

Este tema pone en cuestión el conjunto de prestaciones para todo un conjunto de trabajadores en los temas de seguridad social, de condiciones de trabajo y en términos de acción colectiva. No voy a ahondar más en el tema, pero lo dejo planteado como un problema, el de la identidad colectiva de los trabajadores. Es decir, identidad o ruptura de estas identidades, de sentirse parte de lo mismo, de la clase trabajadora, de todos estos nuevos y viejos des-
tacamentos obreros ampliados, frente a los trabajadores que tienen

un sindicato, un contrato colectivo o más o menos una regulación de la relación laboral.

Es decir, esto plantea un problema político para las propias organizaciones sindicales: ¿cuál va a ser su campo de influencia? ¿queda reducido a la esfera tradicional del trabajo asalariado formal o habrá que ampliarlo con nuevos conceptos a estos tipos de trabajadores no típicos?

Es un problema importante porque evidentemente impacta a las tasas de sindicalización e impacta las capacidades de la acción y la movilización colectiva; es decir, ¿qué tan identificados se pueden sentir los vendedores ambulantes con el SME? Todos son trabajadores, sí, pero ¿los hemos visto marchar juntos?, ¿cuentan con procesos de identificación y de organización comunes? Pues ¡no!, no están por ahora identificados y menos organizados en común, pero pueden llegar a estarlo, pueden en abstracto, pero ¿de qué manera? Los vendedores ambulantes carecen de un contrato colectivo, la mayoría de ellos no son asalariados (existe una parte minoritaria que sí es asalariada, pero la otra parte no). Aunque tienen ingresos relativamente bajos, malas condiciones de trabajo, no tienen seguridad social. Sí, eso los identifica en abstracto, pero en concreto ¿dónde están las acciones y las organizaciones de tipo colectivo?

Termino con esta crítica: los sindicatos a nivel internacional, no sólo en México (con algunas excepciones, como el caso de la CGT argentina), han permanecido demasiado tiempo paralizados frente a esta transformación del capital. Es decir, han estado atrincherados en sus viejos cotos, la gran empresa con el gran contrato, con el gran sindicato, sobre todo no influyen en sectores que se van incrementando de manera muy acelerada y frente a los cuales el sindicalismo no ha ofrecido una respuesta que al menos haya fructificado, en parte porque estas formas nuevas y antiguas, como decía bien Carlos, no siempre son ilegales, a veces se trata de simulaciones, y en otros casos no. Es decir, el problema es más complejo y trata de encajonarlos en las relaciones laborales clásicas a través del concepto de simulación de la relación laboral.

Aunque la legislación resulta claramente insuficiente y en ese contexto planteo la pregunta que he lanzado en varias ocasiones y ha recibido un rechazo contundente de los abogados laboristas: ¿vale la pena entender de manera ampliada el viejo concepto de relación laboral?, el cual ha estado centrado en la relación entre el capital y el

trabajo como relación salarial, con su correspondiente subordinación o dependencia, relación de asalariado respecto a un patrón.

Sí, pero ahora vemos que además de simulaciones más o menos evidentes, hay otras situaciones no tan claramente simuladas y que de cualquier manera implican subordinaciones intermediadas o a veces multiintermediadas, donde el derecho laboral tiene que hacer una reconsideración de sus viejos conceptos que vienen de la economía del siglo XIX y que se desarrollaron jurídicamente en el siglo XX, donde había una clase industrial en ascenso, eje del movimiento obrero, de los movimientos socialistas. Pero todo ese mundo ha cambiado, para bien o para mal, seguramente para mal, vivimos en otras condiciones.

Aparecen y se extienden nuevas formas de relaciones laborales que implicarían tal vez un concepto ampliado de trabajo o de relación laboral en una discusión —en una primera instancia más teórica— antes de pensar en las reglamentaciones que pudieran poner coto a ese escalamiento hacia abajo a través de la subcontratación.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Moderadora: Lic. Inés González

FESMEX

Soy **Ramón Aceves del SME**. Buenas tardes, más que preguntas, tendría algunos comentarios. En los últimos dos años, ha habido un proceso de cuestionamiento de las organizaciones sindicales acerca del papel que estamos jugando frente a los retos que no impone la realidad.

Pero ahora, a propósito del tema de la triangulación y de los comentarios de Enrique de la Garza, quien hace alusiones recurrentes al SME, existe una preocupación —todavía no compartida internamente en todo el sindicato— pero que empezamos a abrir y que está relacionada con la necesidad de trascender nuestros propios espacios tradicionales de acción, lo que sería un requisito necesario para emprender acciones pro activas. Y es necesario porque existen otros actores dentro de la sociedad civil organizada que están discutiendo cómo dar legitimidad al avance de los procesos.

Quiero comentar esto porque me queda muy claro que el problema de la tercerización o de la triangulación está relacionado con un elemento central en la discusión de los procesos de integración: la competitividad, que en México repercute básicamente en los bajos costos laborales con impactos negativos.

Lo interesante en estos momentos es la propuesta que lanzó en junio del año pasado el ministro de Relaciones Exteriores de Argentina, para la realización de la Cuarta Cumbre de las Américas (en noviembre en Argentina), donde el tema central va a ser la creación de empleo para combatir la pobreza y fortalecer la gobernabilidad.

¿Qué significa esto frente a la tercerización donde existe participación insuficiente de las organizaciones sindicales? En diciembre del año pasado, se promulgó en México el Programa Nacional de los Derechos Humanos y yo me pregunto: ¿cómo construir las vías y crear las condiciones para trascender mi propio espacio a fin de impulsar mejores condiciones internacionales?

Para quienes hemos estado en los procesos de negociación de los tratados de libre comercio, algo que han dicho las autoridades de la Secretaría de Economía o de Relaciones Exteriores, es que cuando se tratan los temas comerciales sólo deben abordarse esas temáticas y que no se vale discutir temas laborales, porque cuando éstos se introducen, se crean condiciones para que los Estados puedan generar proteccionismos.

En un evento comercial entre México y la Unión Europea les dijimos: “observamos que no hay un solo estudio público que diga cómo la introducción de los temas laborales en las negociaciones comerciales genera problemas negativos”. Pero sí hay estudios suficientes elaborados por el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y la propia ONU; organismos que constantemente nos dicen que las negociaciones llevadas a cabo —tal y como están efectuándose— generan eventos negativos.

Por ello, la posición que he intentado sostener en esos espacios, es que los acuerdos comerciales requieren de un piso básico para el desarrollo de sus negociaciones: reconocer los derechos laborales que forman parte intrínseca de los derechos humanos.

Me extendí en el tema porque considero que cuando se habla de productividad y actividades económicas, debemos vincularlos directamente al ámbito de las relaciones y derechos laborales. Perdón por el alargamiento, pero era necesario comentarlo.

Soy Emilio Cruz de ANUIES y pienso que vivimos un fenómeno recurrente desde hace tiempo, consistente en que para realizar investigación académica se subcontrata recurrentemente a profesionistas bajo el régimen de honorarios, quienes aparte de hacer investigación realizan trabajos estadísticos.

Resulta que las autoridades, en lugar de invertir recursos en la formación y especialización de sus propios trabajadores sindicalizados, prefieren gastar en contratos con gente externa por cuestiones de optimización económica. Y después, cuando estos trabajadores tienen problemas, llegan a nuestra organización sindical y nos dicen: “Ustedes no pueden hacer este tipo de trabajo, porque no están calificados como nosotros”.

En este sentido mi pregunta es: ¿los ponentes han considerado algunas de estas limitaciones que se ponen a los trabajadores para que sigan progresando dentro de su centro de trabajo, sobre todo en el ámbito de la educación superior?

Soy **Guillermo Mellado del STRM** y me inquietan dos cuestiones: una relativa a las empresas y al ámbito jurídico en el contexto actual donde los sindicatos resultan caros para los empresarios. Encontramos una realidad en la que las autoridades del trabajo dejan que los patrones y empresarios subcontraten o busquen una serie de modalidades para competir y generar mayores ganancias. Por ello nos preguntamos: ¿hasta dónde el régimen jurídico mexicano puede permitir que los trabajadores cuestionen a la autoridad laboral por su falta de probidad?

La otra cuestión tiene que ver con la subcontratación y tercerización, fenómeno existente en Teléfonos de México (Telmex) desde antes que existiera la globalización y el neoliberalismo; por eso el tema es fundamental y los sindicatos debemos cuestionarnos que ninguno de nuestros contratos cuenta con cláusulas de exclusividad sobre la materia de trabajo.

Esto viene a colación por el tema de Telemarketing, que en el caso específico de Telmex los accionistas del Grupo Carlsö crearon una empresa para telemarketing que realizaba funciones de las compañeras operadoras y de los trabajadores de comercialización. Nosotros quisiéramos sindicalizar a ese personal, pero nos encontramos que tendríamos que ampliar el radio de acción del sindicato, que sólo es de telefonía, es decir, transmisión de voz. Para ello realizamos un trámite que implicó integrar un expediente ante la autoridad laboral para ampliar el registro hacia telecomunicaciones.

Aquí se presenta un problema fundamental para los sindicatos y los trabajadores en general: el hecho de que los organismos patronales se pueden dedicar a las ramas que deseen, a fabricar zapatos o aviones, y en cambio los sindicatos nos tenemos que circunscribir a lo que la autoridad laboral determine, incluso a veces por fuera de lo que circunscribe el derecho laboral.

Estos son temas muy importantes y han dejado de ser asumidos por la autoridad laboral, que es encargada de velar que se cumpla el derecho laboral.

Soy **Arnulfo Arteaga** y quiero recordar que el Artículo 586 dice que: “los beneficios de un contrato colectivo serán extensivos a todos los trabajadores que estén dentro del área de producción”. Me pregunto: ¿ese artículo es vigente o se están burlando de él los empresarios?

Dr. Carlos Reynoso: Quisiera referirme a dos o tres puntos que en varias de las intervenciones se señalaron, empezando por este último que nos hizo favor de plantear el colega Arnulfo Arteaga, en el sentido de que si el contrato colectivo se extiende al resto de los trabajadores. La ley señala que el contrato colectivo se extiende a los trabajadores de la empresa, salvo pacto en contrario; es decir, que los propios trabajadores señalen expresamente que no sea así. En casos concretos, esto que pareciera sencillo se dificulta en algunas circunstancias, pero se supone que a nivel general se debería hacer extensivo cualquier contrato colectivo. En algunos casos esta idea se enfrenta a varias dificultades en su aplicación, ya que por un lado está el planteamiento de los trabajadores de ofrecer a todos los empleados de un mismo centro de trabajo todas las prestaciones acordadas con la empresa, en igualdad de circunstancias; mientras que por otra parte está la necesidad de analizar de manera puntual, en cada categoría de trabajadores, hasta qué punto ciertas prestaciones son compatibles con el trabajo que se realiza.

Existen otros temas que señalé en mi intervención y en los que insisto por considerarlos muy importantes: el papel que la autoridad laboral tendría que asumir en materia de supervisión, a nivel de la inspección del trabajo, elemento que de ser efectivo jugaría un papel importante en la aplicación de la legislación laboral.

Visto a nivel abstracto no podemos más que estar de acuerdo en que la inspección de trabajo cumpla de mejor manera las labores que formalmente le están encomendadas, pero de ese planteamiento a lo concreto hay una distancia enorme.

Tanto el número de inspectores de trabajo a nivel federal y local, como la reglamentación y las herramientas con las cuales hacen su trabajo, distan mucho de tener el “filo” necesario para realmente incidir en esa realidad. Entonces plantear que la inspección de trabajo sea una de las estrategias a seguir para controlar, supervisar o encuadrar este tipo de fenómenos supone, por lo menos desde mi punto de vista, una reflexión previa: ¿cómo está funcionando actualmente la inspección de trabajo?, ¿qué herramientas serían necesarias para que esta labor se realice?, ¿qué tipo de inversiones tendría que hacer la autoridad pública (federal y estatal) incluyendo contrataciones, para

contar con el número suficiente de inspectores con objeto de cumplir adecuadamente esa labor de supervisión?

Otro punto interesante que nos llevaría a un debate, que lamentablemente por cuestiones de tiempo no podemos profundizar, es la actitud de los sindicatos frente a este tema. Yo creo que ahí hay una diversidad de actitudes en las cuales convendría profundizar, aunque tenemos un abanico de posiciones, que van desde aquellos sindicatos que sin oponer resistencia se han prestado a formalizar la subcontratación, incluyendo cláusulas en el contrato colectivo que permiten subcontratar y pidiendo que el subcontratista les haga —si me permiten la expresión— el favor de contratar a ciertos trabajadores. Entonces tenemos esta posición de total y plena aceptación del fenómeno y aquellos otros sindicatos que rechazan cualquier opción de subcontratación.

Entre una y otra postura hay matices y a nivel internacional es interesante el caso que mencionaba Enrique de la Garza en Perú, donde la Ley 27627 (de enero de 2002), llamada de Actividad de Empresas de Servicios y las Cooperativas de Trabajadores, permite a un grupo de trabajadores —generalmente ex trabajadores de la misma empresa— que formen otra organización (en estos casos se trata de la posibilidad de constituir una cooperativa), con el fin de que desde esa nueva organización realicen los trabajos y las mismas labores que efectuaban en la empresa de la cual salieron.

Yo creo que ahí hay un debate interesante de cómo el sindicato asume o debería asumir una posición frente a estos fenómenos y la percepción —sin duda limitada— que tenemos sobre el asunto es que a los sindicatos les está “pasando de noche” este gran fenómeno de cambio del mundo laboral. O sea, hay una falta de reflexión profunda que permita asumir de entrada un conocimiento del tema o de estas novedades, y a partir de esa reflexión diseñar una estrategia que les permita, en función de sus intereses, plantear estrategias a futuro.

Pienso que hay otro tema no menos interesante que fue planteado por Enrique de la Garza al final de su exposición, que tiene que ver con un cuestionamiento muy de fondo, de cómo los moldes o las formas jurídicas que históricamente sirvieron en materia laboral para proteger a la gente, hoy en día se ven totalmente rebasados.

Y la reflexión sobre cuáles son los pilares conceptuales con los que vamos a proteger a la gente están necesitando de una reflexión mucho más profunda que, en el caso mexicano, nos deja una deuda a los que intentamos estudiar el mundo del trabajo, a fin de avanzar

y explorar conceptos que nos permitan aprender de la realidad actual para buscar nuevos mecanismos de protección frente a estas formas de trabajo que estamos visualizando y frente a las cuales, sin duda, la legislación laboral se ve totalmente rebasada.

Enrique de la Garza: El SME es un sindicato que admiro mucho por su historia, por su democracia interna. Lo puse como un ejemplo extremo, es decir, aun el SME con todo y su democracia y su historia, no creo que haya encontrado el hilo de la madeja de cómo relacionarse con estos sectores, a pesar de la forma de frentes diversos donde no solamente participan sindicatos. O sea, frentes que forman parte de la tradición como el Comité de Defensa Popular de la época cardenista, que en cierta manera los reedita; pero reivindicando lo que tiene de bueno la tradición, porque los tiempos son también de innovación y habría que preguntarse hasta qué punto esos frentes serían convenientes, como uno en defensa de la industria eléctrica, entre otros.

En este último problema que mencionaba Carlos Reynoso, los economistas hacen una distinción entre lo que llaman empleo y ocupación. Empleo lo tiene quien cuenta con una relación asalariada y le llaman ocupación a otro tipo de actividades que también son laborales. Eso implícitamente indica que existe un concepto de trabajo mucho más amplio que el trabajo asalariado.

Cualquiera dirá: “eso es obvio”, lo que no es obvio es qué hacer con las personas que carecen de una relación clara como asalariados. Lo dejamos para otro tipo de instituciones y de legislaciones, no sólo las asalariadas, con estas zonas oscuras premeditadas de simulación que, como decía hace un rato, no siempre son producto de la mala fe, sino a veces del surgimiento de nuevas relaciones que no estaban contempladas en su momento por los legisladores y frente a las cuales el derecho laboral resulta muy corto.

Es importante aclarar que esas franjas grises siempre han existido, el problema es que ahora se extienden de manera considerable en formas muy diversas, algunas refuncionalizadas, otras novedosas; pero abarcando una enorme cantidad de trabajadores, que rebasan al concepto tradicional de asalariados diáfanos, claros, en una relación salarial. Frente a esto, ¿qué dice el derecho laboral? ¿Nos concretamos a la relación salarial? ¿Y las otras relaciones, que también son de trabajo? ¿Serán objeto de otro tipo de derecho que no nos incumbe? Yo creo que es una pregunta en la que hay que ahondar a futuro.

PANEL II

**PROTECCIÓN JURÍDICA LABORAL
EN UNA RELACIÓN TRIANGULAR
DE TRABAJO**

Dr. Néstor de Buen Lozano

Lic. Arturo Alcalde Justiniani

Dr. Alfonso Bouzas Ortiz

Moderadora: Mtra. Mercedes López Martínez

CONTEXTO HISTÓRICO DE LAS RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO

*Dr. Néstor de Buen Lozano**

ABOGADO LABORISTA

Para empezar a abordar el tema, iniciaré contando una anécdota que nos puede proporcionar información al respecto. Hace ya varios años, si no recuerdo mal, estaba en una reunión de la Organización Internacional del Trabajo, con los representantes del sector obrero y del sector empresarial y académico de Italia, y uno de los representantes de la Confederación General Italiana de Trabajadores (CGIL), mencionaba que en la época de la terminación de la Segunda Guerra Mundial existía una hegemonía de los sindicatos, del ejercicio de su derecho de huelga para obtener condiciones de trabajo exitosas. A ese periodo se le llamó “la época feliz”, pero posteriormente existieron varios factores que determinaron la terminación de esa época de una manera bastante violenta.

El primero fue que, como ocurre siempre en el capitalismo, vino la crisis debido a que el mercado estaba lleno de productos y las empresas ya no tenían compradores; por lo que éstas tuvieron que reconvertirse y trataron de reconvertir a los trabajadores, a través del despido. El Estado dejó de recibir impuestos, cuotas de la seguridad social; tenía

* Nació en Sevilla España y es mexicano por naturalización. Cuenta con el Doctorado y la Licenciatura en Derecho, por parte de la UNAM. Recibió un Doctorado *Honoris Causa* otorgado por la Universidad Central del Este de República Dominicana en 1998. Es profesor titular en Derecho Civil en la UNAM, tanto en la Facultad de Derecho como en la ENEP Acatlán. A partir de 2003 cuenta con el grado de profesor emérito de la UNAM.

Fue asesor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para los Acuerdos Paralelos al Tratado de Libre Comercio y actualmente es director del Bufete de Buen. Entre sus reconocimientos cuenta con la Condecoración de la Orden de Mérito de Duarte, Sánchez y Mella en el grado de Caballero recibida en República Dominicana en el año de 1994 y la Encomienda de la Orden del Mérito Civil, otorgada por Su Majestad don Juan Carlos I, en 1997. Fue miembro de 1993 a 2000 del Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y vicepresidente de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de 1997 a 2000.

Es autor de múltiples obras de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Derecho Civil y colaborador quincenal en el diario *La Jornada*.

mayor gasto que nunca y esto provocó la emisión de moneda no respaldada adecuadamente por la mercancía en el mercado y, finalmente, la combinación dramática de la inflación con el desempleo.

A partir de ese momento el problema fue: ¿de qué manera se puede resolver la cuestión de la producción para que sea más barata, para que tengamos menos costos indirectos y podamos salir adelante?, se preguntaban los empresarios. Esto se vinculaba además a un gran desarrollo de la tecnología: aparecieron los robots que sustituyeron a los trabajadores y empezó una situación de crisis y decadencia de la situación laboral.

Pero a esto hay que agregarle otro problema: a pesar de que la Segunda Guerra Mundial vivió la alianza inconcebible entre ingleses, franceses, norteamericanos y soviéticos, al terminar la guerra se armó el Frente de Berlín y aquello fue simplemente la frontera entre el avance del socialismo que había sido notable en los últimos años, con la creación de democracias populares y la defensiva del capitalismo; fenómeno que se había producido con la Primera Guerra Mundial y que cuando termina por ahí por 1918, 19, se firma el Tratado de Paz entre todos los países. En ese contexto, no fue casual que agregaran un apartado 13 a ese tratado, donde se establecía una gran nómina de derechos de los trabajadores.

¿Por qué establecieron ese tratado los países empresariales imperialistas de uno y otro lado del mundo?, simplemente porque un año antes había estallado la Revolución en Rusia, se había establecido un régimen comunista y tenían miedo de que este ejemplo pudiera permear a otras naciones; por lo que los empresarios y capitalistas inventaron el Estado de bienestar, que se manifestó sobre todo en la seguridad social y en el derecho del trabajo.

Después de la Primera Guerra Mundial vino el fascismo, pero al terminar la Segunda Guerra se generó otro tipo de guerra: la Guerra Fría, en la cual se enfrentaron las naciones occidentales contra la Unión Soviética; guerra que se extendió años después a Corea y Vietnam y a muchos otros lugares, pero mientras subsistió la Guerra Fría los países capitalistas no querían oponerse tanto a los derechos de los trabajadores, porque temían generar revoluciones.

Sin embargo, con la caída del Muro de Berlín (1990) y la desaparición de la Unión Soviética (1991) presidida por Gorbachov, el mundo imperial —sobre todo norteamericano— ha gobernado tranquilamente al resto del mundo.

Después de la Segunda Guerra Mundial se crearon las empresas transnacionales, cuyo concepto se amplió en los últimos años como empresas multinacionales y han florecido al máximo, a través de la globalización de las economías, pactada con muchos tratados, que no es más que la hegemonía absoluta del capitalismo en el mundo económico y en el laboral.

No hay fuerza que se oponga a ellos en este momento y eso determina que cualquier alternativa que se pretenda impulsar para evitar los compromisos pactados va a ser aceptada, a veces de hecho —como ocurre en México— y en ocasiones de derecho, lo que significa cambiar las cosas, que es la pretensión que ahora tienen las autoridades y que en estos momentos se está discutiendo.

Entonces, después de la Segunda Guerra Mundial se maneja en el mundo laboral el concepto de grupo de empresas. ¿Qué es un grupo de empresas?, es una sola empresa formada por muchas sociedades mercantiles o civiles autónomas, pero que trabajan conjuntamente para un fin común. Pero ¿cuál es la consecuencia?, una empresa puede estar formada por muchas sociedades o por personas físicas, pero en la medida en que trabajan para lo mismo, evidentemente asumen responsabilidades claras.

A partir de los años setenta en nuestra ley se efectuaron modificaciones en los artículos 12, 13, 14 y 15 relativos al tema de la intermediación, a partir de la intervención de Mario de la Cueva, quien calificaba a la intermediación de la manera más negativa, porque decía que no era ético manejar como mercancía al ser humano. Entonces cuando se habla de intermediación y de las responsabilidades derivadas de ella, aun cuando formalmente se trate de sociedades distintas, una sirve a otra y la otra y viceversa, lo que en realidad significa que forman una sola empresa laboral y tienen responsabilidades solidarias.

Este principio está en nuestra ley y, por lo tanto, se puede aplicar, ¿pero qué problema tenemos del otro lado? Que quienes deberían aplicar estos principios son unos instrumentos que se llaman Juntas de Conciliación y Arbitraje, herencia de la magistratura del trabajo fascista de los años veinte y que, evidentemente, nunca van a servir a las causas de los trabajadores; invocando las razones que sean, siempre favorecerán a las empresas en los puntos más importantes.

En este sentido, no veo nunca el principio de responsabilidad solidaria en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tampoco se plantea,

porque tenemos el problema de que para litigar en materia laboral, la Ley de Profesiones del Distrito Federal permite que participen personas que no cuentan con el título de abogado. De tal manera que surge la fauna de los coyotes que saben manejar un problema de despido —un problema de huelga no, por supuesto— pero que no tienen la sensibilidad ni la preocupación por ir al fondo del problema. Entonces surge el tema de las empresas subsidiarias, de las sociedades subsidiarias que pretenden ser empresas autónomas.

El tema de las utilidades es central en el país: el que se forme un grupo de sociedades, una para la materia prima, otra para la transformación, otra en la comercialización, administración, etcétera, que cuentan con trabajadores, que no tienen utilidades y que, en cambio, reciben las utilidades completas. Éste es uno de los asuntos principales, pero también es un tema que atiende al problema de las responsabilidades derivadas de la relación de trabajo.

Sin embargo, últimamente ha aparecido —Enrique de la Garza lo mencionaba hace un momento— el tema más vergonzoso de todos, el que es una verdadera ofensa contra de los trabajadores, que rompe contra el principio de dignidad y es convertir a los trabajadores en mercancía, y esta transformación sucede en otros países del mundo, como comentaba también Carlos Reynoso en Perú, donde existen desde hace muchos años cooperativas de mano de obra que alquilan la empresa mercantil a sus propios socios de la empresa industrial y claro, se establece una vinculación entre una cooperativa y una empresa industrial y como son socios de la cooperativa, no son ni trabajadores de la cooperativa, tampoco lo son de la empresa que recibe sus servicios.

En México, decía Enrique que esto no sucedía, pero desde mi punto de vista, esto ya se ha extendido de una manera notable y el lugar donde nacen este tipo de empresas prestadoras de mano de obra son los despachos patronales, los más connotados, que inclusive llegan a ofrecer fianzas para garantizar que no va a haber emplazamientos a huelga, que no va a haber despidos. ¿Por qué? Porque le garantizan a la empresa arrendataria —los rentados son los trabajadores, ellos son los arrendadores— que no tendrá problemas de huelga.

¿Por qué? Porque la empresa arrendataria o proveedora de mano de obra ya tiene un contrato colectivo de protección en el que no debe extrañar que hayan conseguido uno o diez o veinte registros con unos empleados de la misma empresa: dos secretarios generales

de la misma que se supone tienen contratada en forma colectiva a esa proveedora y, por lo tanto, la otra no tiene nada que ver con el problema. Le garantizan que no van a tener problemas de huelga y que le pueden cambiar los trabajadores que quieran de un lado para otro. Y claro, esa organización sindical no es válida, aunque formalmente sí, firma los contratos colectivos de protección. Aquí hemos coincidido en las cifras de que alrededor del 90% de los contratos colectivos depositados son de protección, entonces nos preguntamos: ¿dónde está la solución jurídica de todo esto?

Evidentemente que la solución jurídica tendría que pasar por muchas cosas: desde luego por la definición de que se trata de simples intermediarios y que las responsabilidades que asuman éstos, deben ser respondidas también por las empresas receptoras de esos trabajadores.

En este sentido, el problema fundamental es que la falta de fuerza de las organizaciones sindicales deriva de un problema en este momento muy difícil de resolver: el desempleo, y cuando existe desempleo, falta fuerza sindical. En España, por ejemplo, a fines de los años setenta y principios de los ochenta había un problema muy serio de desempleo con inflación, baja en el valor de los salarios, con los consiguientes emplazamientos sindicales a huelga; con lo cual el problema del valor de la mercancía era mayor porque había menos mercancías, lo que originaba un desastre económico en España.

En ese contexto, la organización sindical socialista: la Unión General de Trabajadores, firmó el primer Pacto de Concertación Social en 1978 con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, estando presentes sindicatos fuertes como las Comisiones Obreras, que era un sindicato del Partido Comunista Español. En ese Pacto los sindicatos asumían el compromiso de no pedir aumentos por encima de la inflación, para garantizar la tranquilidad suficiente a los empresarios para que pudieran desarrollarse sin problemas de emplazamientos a huelga.

¿Por qué? Porque los trabajadores aceptaban ganar cada vez menos con el ánimo de que pudieran abrirse más plazas y recuperar el empleo. En aquellos tiempos el desempleo en España era superior al 20% real que, a propósito de la realidad del desempleo, yo creo que México ha desaprovechado un negocio maravilloso que nos haría absolutamente ricos y el país más poderoso del mundo: vender el INEGI a todos los países del mundo, porque entonces tendrían muy poco

desempleo, en todo el mundo tendríamos cifras del 2.31 al 3.12%, lo que es una maravilla y claro, comparto plenamente el optimismo del señor Vicente Fox.

Entonces el problema básicamente consiste en unas normas tutelares; un concepto de empresa que no depende de las sociedades, sino de la unidad económica de distribución de servicios; unos tribunales en los que no se puede confiar, y un dominio de la derecha en el país —no sólo ahora, desde antes con el PRI—, que coloca a los sindicatos democráticos en una situación a la defensiva. Con este contexto, mi conclusión es muy clara: el contexto actual es de desastre, los mecanismos truculentos están a la orden del día y recomiendo que volvamos a leer el Manifiesto del Partido Comunista de 1848, recordando aquella hermosa cita final: “Proletarios de todos los países uníos”. Cuando los proletarios se unan, quién sabe qué va a pasar.

LIMITACIONES JURÍDICAS EN LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES SUBCONTRATADOS

*Lic. Arturo Alcalde Justiniani**

ABOGADO LABORALISTA

Muchas gracias. Cuando me invitaron a este evento me pareció una convocatoria muy oportuna, porque todos los días en el mundo del trabajo, en el mundo sindical, estamos viviendo distintas expresiones de signos de precariedad en un entorno de confusión, de inseguridad y, yo diría, de novedad constante.

Las formas de precariedad no tienen límites, van desde las renunciaciones en blanco, que han crecido de manera impresionante, a los trabajadores por honorarios: estos nuevos “indocumentados laborales”, estos nuevos braceros del mundo del trabajo que no tienen el derecho a la seguridad social ni a la mínima estabilidad en el empleo, y que carecen de todo tipo de prestaciones; pero quizá el tema de la seguridad social es lo más tremendo.

Hoy en la mañana estaba atendiendo a unos compañeros del CIESAS, quienes se accidentaron y la empresa les dice: “Disculpen, pero no hay ninguna manera de solucionar el caso” y entonces, los sindicatos empiezan a hacer campañas, boteo, para pagarle el hospi-

* Ha dedicado los últimos 25 años a la asesoría legal y organizativa a sindicatos, y a efectuar actividades académicas en materia laboral y sindical. Es asesor de los sindicatos del Colegio de México, del Banco de Comercio Exterior, de Nacional Financiera, de la Aseguradora Hidalgo, así como de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA), el Frente Auténtico del Trabajo, el SITUAM y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Chapingo (STUACH).

Es licenciado en Derecho por la UNAM, licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad Iberoamericana y ha realizado estudios de especialización en distintas instituciones nacionales y extranjeras. Autor de diversos textos en materia laboral, especialmente orientados a temas de libertad, democracia sindical y contratación colectiva. Es coautor del libro: *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*.

Ha participado como conferencista en diversas instituciones tanto nacionales como internacionales, y colabora en la Red Trinacional de Laboristas Democráticos conformada por Canadá, México y Estados Unidos.

tal o las medicinas a un trabajador que realiza una actividad ordinaria y que tendría el derecho de recibir esos servicios por parte de la empresa.

Todo este embate brutal que se ve cotidianamente, nos vincula a este proceso de subcontratación, de tercerización, todas estas nuevas formas con las que se ha denominado a este fenómeno, pero que en el fondo consiste en sustraerse de la responsabilidad del empleador frente al trabajador. Ése es el centro del asunto: no asumir la responsabilidad derivada de una relación de trabajo y, en consecuencia, gozar de un conjunto de privilegios al no comprometerse a pagos, a responsabilidades futuras, etcétera.

¿Qué hacer frente a este tema? Un punto fundamental es confirmar el crecimiento brutal de ese tipo de contratación. No tenemos instrumentos para dar seguimiento, ni dimensionar el tamaño de esos problemas.

Un primer comentario es que esta vorágine —una situación que en los hechos nos rebasa a todos— empieza a aparecer de manera natural, no hay posibilidad, recurso, ni medio de defensa, en la medida en que se encuentra totalmente al margen de la legalidad, del sindicalismo, de la contratación colectiva, de la acción de las autoridades.

Ése es un primer punto que nos debe llevar a la reflexión sobre la necesidad de ubicar un observatorio que dé seguimiento a esos procesos para estar en posibilidad de encontrar respuestas.

Un segundo elemento, ya lo señalaban con anterioridad, son las limitaciones de nuestras formas jurídicas, desde el punto de vista de la ley vigente como de las propuestas que hemos generado. Tenemos que revisar la propuesta del Partido de la Revolución Democrática (PRD)–Unión Nacional de los Trabajadores (UNT), las propuestas del Partido Acción Nacional (PAN) y, efectivamente, creo que fueron los máximos esfuerzos que se pudieron realizar en ese momento, pero no cabe duda de que esta vorágine rebasa las fronteras de las formas jurídicas.

La conclusión que nos debe quedar no es que las propuestas están indebidamente planteadas, sino que el problema tiene una dimensión jurídica y también tiene una dimensión económica. Es un problema que en sí mismo va más allá de las formas jurídicas. A veces pretendemos que a través de la legislación se resuelvan temas que son, sin duda, del mundo de la economía, del terreno de lo fiscal, de otro tipo de políticas públicas que no se reducen al campo del derecho laboral.

Entonces el punto es: ¿qué actitud deberían tener las autoridades para enfrentar esta problemática?, sin duda el tema de la inspección ayudaría mucho, si hubiera una inspección que llegara directamente al centro de trabajo, tuviese la capacidad de identificar las grandes simulaciones y pudiese establecer soluciones inmediatas, lo que evitaría muchos problemas.

Sin embargo, como bien ya lo señalaba el doctor Reynoso, esto supone concebir de manera distinta todo lo que significa la inspección. Habría que decir que en el Distrito Federal esta instancia es prácticamente inexistente, entiendo que hay alrededor de 10 o 15 inspectores para todas las empresas de esta gran ciudad, lo cual quiere decir que las autoridades han abandonado su responsabilidad en esta materia.

Pero considero que el problema va más allá de la inspección, se debe tener claro el problema para plantear soluciones claras. ¿Quién está abriendo la reflexión en México sobre el tema de la subcontratación, de la tercerización? Por eso es tan valiosa la iniciativa de convocar a este evento, porque siempre nos hemos estado doliendo de que no hay actores legitimados con capacidad de convocatoria, porque si vienen de un determinado partido, existe una actitud excluyente de otro grupo de trabajadores. Dicen: “Ya sabemos a dónde va el PRD”; si convoca la Secretaría del Trabajo: “Ya sabemos Abascal hacia dónde va”, muchas gentes razonan de esa manera y obviamente existe una gran limitación.

Por esa razón, sería deseable que las autoridades generaran esa iniciativa, pero combinándose con instituciones con capacidad, objetividad y riqueza de propuestas para afrontar debidamente el problema.

Existe otro punto, digamos, de conclusión, que tiene que ver con una visión del problema concebido como un acto de simulación. Creo que si algo nos dejaron las ponencias anteriores, es que este problema no es estrictamente de maldad, no se trata simplemente de patrones que tratan de rehuir sus obligaciones laborales, sino que existe un fenómeno objetivo de disgregación de los centros de trabajo que requiere respuestas nuevas.

No todos son patrones que quieren pagar menos y que buscan rehuir sus responsabilidades, sino que tendríamos que empezar a plantear mecanismos de contratación colectiva, mecanismos de concertación que se ajustaran a estas nuevas realidades.

Ya existen un conjunto de propuestas, yo rescataría, por ejemplo, las de Lorena Tondo, una abogada asesora que se ha vuelto una

experta en estos temas y nos ha enseñado mucho en la materia. Recuerdo muchas de sus propuestas: acercamientos a las empresas que prestan servicios de mano de obra, un registro de esas empresas, una serie de políticas por parte de la Secretaría del Trabajo, y un seguimiento de esas políticas; de tal manera que empezáramos a ubicar y reducir el tamaño del problema.

Pasando al tema de la actitud de los actores, de los sindicatos yo diría: no cabe duda que nos hemos quedado atrás. Existe una actitud de algunos grupos sindicales que han aceptado todas las propuestas patronales; y otros que se han resistido y proponen que en el mundo laboral — junto con muchos abogados — debe haber más controles a las empresas.

Esto me parece un poco simplista: no se trata simplemente de controlar más a las empresas y establecer mecanismos para ahorrarse el fenómeno, porque supondría que el problema se reduce estrictamente a la simulación; por esa razón en la discusión es importante que establezcamos las premisas de reflexión.

Si es un problema de simulación, hay que pensar en sanciones, castigos y medidas de presión por parte del Estado; pero si es un fenómeno objetivo, relacionado con la estructura del mercado del trabajo nacional e internacional, entonces las medidas tienen que ser de otro carácter, con respuestas mucho más amplias.

Ese terreno nos lleva de la mano a la discusión sobre los conceptos de sindicato y de contratación colectiva porque, en efecto, como ya se señalaba, el concepto clásico de sindicato —reducido a una tipología específica de empresa, de industria, reducido en su radio de acción con un grado de control, intromisión por parte del Estado y el sector empresarial— obviamente estaría totalmente impedido para generar propuestas de concertación en la materia.

Y el tema de la contratación colectiva que aparecía como central en su acepción clásica, está limitado para establecer una respuesta a estos fenómenos de largo alcance. Respuestas que sin duda nos tendrían que llevar a crear pisos mínimos —por encima de la ley— donde la ley constituya el piso más elemental y cierto tipo de concertaciones serían el segundo piso del mundo laboral; de tal manera que hubiera un nivel de protección lo más general posible.

En esto quisiera insistir en que es una protección a nivel de región, de rama de industria, como sucede en algunos países europeos, pero también una protección ciudadanizada, o sea, una protección en

materia de seguridad social y de capacitación que fueran susceptibles de pernear a toda la sociedad en los beneficios de la misma.

De tal manera que los fenómenos de flexibilidad laboral, de subcontratación y todo este conjunto de cambios en el mundo del trabajo, no se definieran en términos de vida o muerte, en términos de si yo tengo la posibilidad de llevar a mi hijo a un hospital o no llevarlo, o de si estoy siempre en una situación precaria frente a la posibilidad del empleo.

Por ello, creo que el fenómeno de tercerización, subcontratación o formas distintas en la contratación de personal, nos lleva de la mano a la necesidad de abrir nuestras agendas. Imaginemos una sociedad en la que el derecho a la seguridad social fuera general y en la que el derecho a la capacitación —como una obligación del Estado— fuera universal; obviamente el grado de respuestas se podría acrecentar.

Y considero que los propios abogados tenemos gran responsabilidad en el tema. Creo que hemos ayudado poco a encontrar respuestas, porque dependemos de las figuras tradicionales, somos muy resistentes a integrar en nuestra reflexión las variables económicas, y casi siempre estamos pretendiendo que el mundo del trabajo se actualice, se ubique en una hipótesis tradicionalmente formal y por esa razón nos cerramos a estas nuevas respuestas que tanto necesitamos. Esto, independientemente de nuestra actitud litigiosa, de nuestro abuso en el mundo de los tribunales, lo que genera también resistencias de otros actores del trabajo para concertar respuestas.

En conclusión, creo que deberíamos continuar con esta reflexión, deberíamos convertir este evento en un parteaguas para empezar a diseñar un nuevo modelo de respuesta, con la participación de este tipo de instituciones profesionales de corte internacional, neutrales, aunque no podemos negar que están del lado de los trabajadores, que no se encuentran en el entorno de la discusión.

Esperamos que esta propuesta encuentre eco, porque nos abre la posibilidad de volver a pensar el mundo del trabajo de una manera distinta. Muchas gracias.

GLOBALIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

*Dr. Alfonso Bouzas Ortiz**

UNAM

Quisiera dar las gracias a los organizadores, es un privilegio el que se me invite a estar en una mesa en la que participan mi querido maestro, el doctor Néstor de Buen y mi amigo, el licenciado Arturo Alcalde.

Para empezar refiero el escenario en el que me vi hace algunos días, en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), que está en proceso de revisión del marco normativo del trabajo académico, lo que se llama el Estatuto del Personal Académico, que es en realidad una disposición que se dice que la relación de trabajo no es laboral, pero tiene más de laboral de lo que las autoridades de la UNAM quisieran.

Durante la discusión me sentí totalmente desactualizado, ya que no se consideraban las labores sustantivas de la Universidad, que es la investigación relacionada con los grandes problemas nacionales. Ante ello, yo insistí en la esencia de la UNAM. Y no nada más lo digo yo, así empieza el Estatuto del Personal Académico.

En mi segunda o tercera participación no faltó un respetable científico de las ciencias duras que me dijo algo que en un primer momento me golpeó y que después pensé mejor. Cuestionó, puso en duda el aspecto nacional, con argumentos muy sólidos con relación al contexto internacional en el que hoy vivimos.

Y bueno, en un primer momento me “quebró la corvas” y después me llevó a la reflexión que traigo a la mesa acerca del tema de la globalización, que rebasa nuestra idea de lo nacional, de la defensa de “lo nuestro” que hoy se ve seria y significativamente cuestionada, pero no así el concepto de lo social: en la globalización lo social sigue siendo vigente.

* Doctor en Derecho y maestro en Sociología del Trabajo. Investigador titular de tiempo completo de la UNAM y autor y coordinador de diversas obras en materia de trabajo, entre las cuales destaca: “La reforma laboral que necesitamos”. En el año 2000 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le otorgó el premio de Investigación Laboral.

Este es un fenómeno vinculado con el proceso que se da en los sindicatos corporativos con el surgimiento de los contratos colectivos de protección, cuyos padres son los mismos sindicatos corporativos y que hoy han sido rebasados.

Nunca pensaron que iba a llegar el momento en que empresas terceras los quitaran del escenario, o cuando menos les disputaran, con muy buenas posibilidades, la presencia de las organizaciones corporativas.

El momento actual de globalización es proclive para que vivamos este tipo de realidades en las que, como dijo Arturo, tenemos que rebasar el nivel de considerarlas buenas, malas o feas sin hacer propuestas al respecto.

La coyuntura actual es proclive para que las luchas de los trabajadores se incrementen e incluso se ahonden las crisis. Eso lo aprendí de mis amigos economistas que lo prueban con gráficas muy serias. Y en este contexto de la globalización, la competencia que enfrentamos es internacional. No hay que olvidar que existe China y debemos recordar que las maquiladoras van y vienen con la mano en la cintura, saber que en ese país existe una hilera inmensamente grande de personas dispuestas a disputarnos el empleo, por 50 centavos dólar-día. ¿Y qué hacemos frente a esa realidad internacional cuando la economía es internacional?

Como ya lo decían Néstor y Arturo, el marco preventivo de la ley prácticamente no se aplica. Y el fenómeno de la tercerización de las relaciones laborales, se relaciona con condiciones de empleo y de salario, tal y como las que ahora estamos viviendo.

Yo creo que ni Adam Smith tuvo capacidad de probar la vigencia de su ley, tal y como la realidad económica actual nos la está comprobando: oferta y demanda “calan” hasta en los huesos de las relaciones laborales. La lógica de nuestro marco normativo intentaba poner freno a la aplicación de esta ley en las relaciones laborales. Pero la realidad es terca, este escenario internacional y el desempleo están marcando la pauta para que la tercerización sea una realidad rampante.

El fenómeno de la tercerización ha implicado la creación de empresas que, como decía Arturo, en algunos casos forman parte del mismo despacho con tres caras. Se trata incluso de un despacho con dos teléfonos y una persona con cierto conocimiento del escenario pero que, sobre todo, tiene unas condiciones jurídicas, políticas y de gobierno que le permiten llevar a la práctica estos tipos de contratación.

No hay que ser muy poderoso, muy sesudo, ni un estupendo administrador para plantar una empresa de estas características. He tenido oportunidad de platicar con empresarios de servicios de estas características, quienes ganan mucho mejor que cualquier académico universitario, y que me han dado pautas estupendas.

Recuerdo a uno que me decía: “Por supuesto a mis clientes preferidos les acepto que me pidan trabajadores de salario mínimo, pero en honor a la verdad, prefiero que hablemos de empleados de dos y tres o hasta más salarios mínimos”. Y bueno, entre perverso e interesado le pregunté por qué sus preferencias y me dijo que el de salario mínimo no tiene nada que perder y es peligroso. El que gana dos, tres o cuatro o más salarios, mientras mayor sea su ingreso, está más obligado a llevar reglas decorosas, porque sabe que su representante está en medio y que existe una lista negra que circula y que no le conviene quedar mal con él.

He tenido varias platicas en escenarios que resultan hasta simpáticos, ya que es un cuate que conozco en el club deportivo, así que hemos estado sentados en el vapor —por supuesto, cubierto cada quien con su toalla—, y platicando de estas cuestiones por demás interesantes. Pero el punto central es que al señor no le interesa ofrecer salarios mínimos, porque le crean conflictos, o sea que a lo mejor no sabe derecho, pero sí conoce el mercado.

No soy penalista, pero me atrevería a decir que estos fenómenos de simulación implican mucho de fraude. Existe una fraudulencia que la autoridad no ve, no quiere ver y tolera. Es más, no sé si porque en el correo electrónico de la UNAM cae de todo, pero en el mío recibo no menos de dos o tres avisos a la semana de empresas que ofrecen este tipo de servicios. Y si se anuncian sin que el Estado haga algo, quiere decir que lo consideran una conducta absolutamente legítima.

En México el proceso de subcontratación entró por el sector comercio y brincó a los servicios y hoy los obreros están en la fábrica con su contrato mientras que en la administración trabajan otros empleados cuya vinculación laboral está fuera de la firma, aunque se desempeñen en ella.

Creo que éste es un elemento que debemos considerar para preparar formas de lucha que nos permitan enfrentar el fenómeno.

Como se comentaba al inicio de la Mesa, el fenómeno tiene expresiones no sólo en Perú, sino también en Colombia, donde hay cooperativas por las que se ha luchado mucho, las cuales sin embar-

go han sido un freno más que un avance, porque como me dice una amiga abogada colombiana, se fueron por una banda errada, pues esa opción finalmente se convirtió en un proceso contra los intereses de los trabajadores.

Ante ello, como dice Arturo Alcalde, hay que analizar estos fenómenos y sus expresiones en otros espacios geográficos, como en Estados Unidos de América, donde no tienen el contexto de evasión de responsabilidades tal y como se dan en México.

Coincido en la necesidad de buscar nuevas formas de responder ante la realidad, porque esta realidad —insisto— no se trata de calificarla como buena, mala o fea, ahí está. Y pensando en voz alta, creo que pensar en garantías suficientes por parte de las empresas terceras para garantizar los derechos de los trabajadores, sería algo a explorar.

También debiéramos pensar en la necesidad de revisar algo que en el pasado nos negamos a revisar: ¿Cuáles son las funciones básicas y cuáles son las funciones que las empresas realizan? y, sobre todo, encontrar un criterio que nos permita aplicarlo de manera general. Porque incluso, yo he tenido discusiones, por ejemplo en el sector bancario, donde he concedido que tal vez el personal de intendencia y aseo, no tiene una función básica en los bancos, pero no la amuelen en el caso del personal que realiza los servicios de seguridad.

Esa división del trabajo nos mete en una discusión muy fuerte que me lleva a pensar en que tenemos que definir cuáles son las funciones básicas y cuáles las complementarias que las empresas realizan.

Finalmente, creo que es necesario redefinir el sino de la existencia de las organizaciones sindicales, pero también redefinir el papel que habrán de jugar esas organizaciones de cara a una realidad que ya no puede ser resuelta con los esquemas normativos que en el pasado pudieron ser los aplicables.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Moderadora: Mtra. Mercedes López

FESMEX

Soy **Columba Quintero del STUNAM** y quiero comentar que no sólo a mí, sino a los que creamos sindicatos desde los años setenta, nos genera un shock este nuevo proceso de relación laboral.

También considero que siempre han existido problemas con las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Dijimos que no servían desde hace mucho, porque lo que priva es la corrupción, son los coyotes que no representan a los trabajadores; por ello, los sindicatos independientes han pedido su desaparición, puesto que no cuidan los derechos de los trabajadores en la relación laboral.

En algunos sindicatos ha habido apertura a estos nuevos procesos —no de fondo porque hay resistencias—, sobre todo por parte de las direcciones, ya que pierden cotos de poder. Y también existen otros sindicatos que no han aceptado los programas de calidad y eficiencia, porque argumentan que este nuevo modelo desregula los contratos colectivos, individualiza a los trabajadores y realmente no implica programa de calidad y eficiencia, sino de puntualidad y asistencia.

Por otro lado se nos pide la profesionalización, y no podemos negar que entre más preparados estemos va a ser más posible ascender para ocupar puestos de confianza a los que generalmente llegan aviadores o los compadritos, amiguitos, novios y lo que ustedes quieran.

Creo que los sindicatos independientes debemos cuidar el tipo de estrategias a futuro, porque al menos en el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) hemos visto violentar nuestro contrato colectivo, hemos perdido derechos y les quiero decir que este programa de calidad y eficiencia, deja fuera a las personas cuando están enfermas, a pesar de que cuentan con incapacidad, por lo que hay que sacrificar la salud a costa del programa. Habría que analizar qué tanto la vale la pena cambiar una cosa por otra.

Soy **Oscar Vázquez** y doy capacitación sindical. Quisiera, en primer lugar, agradecer esa honesta declaración de indefensión jurídica en la que nos sitúan, porque es esclarecedora. Y quisiera pedirles una opinión sobre lo que algunos articulistas llaman “el outsourcing de la regulación de la relación laboral”. Es decir, como tenemos indefensión ya no acudimos a los instrumentos jurídicos, nos vamos al pacto global de la ONU, a las directrices de la OCDE, a los convenios de las empresas multinacionales de la Comunidad Europea, a los códigos de conducta, que no son instrumentos jurídicos, pero que son lo único que ha desarrollado el capitalismo para no terminar de matar a los trabajadores. ¿Cómo ven ustedes a esos instrumentos internacionales? ¿Y qué criterios nos pueden ofrecer?

También, quisiera hacer una pregunta directa al doctor De Buen: ¿Cómo ve la posibilidad de rescatar la negociación sindical en términos de tercerización o subcontratación, mediante la inserción de los comités de empresa que alguna vez tuvimos en este país pero que los dejamos del lado?, ¿qué implicaría la participación de los sindicatos en decisiones productivas, lo que daría un amplio margen, desde mi punto de vista, a que el sindicato tuviera cuando menos un elemento entre los mil que necesita, para negociar este tipo de cosas?

Soy **Marco Tulio Cisneros** y no pertenezco a ninguna organización sindical. Vengo de la universidad, soy estudiante de maestría e intento hacer investigación económica. Quisiera hacer dos comentarios, el primero al doctor Néstor de Buen acerca de la conversión de los trabajadores en mercancía que a usted le parecía una situación caótica en cuanto a la conformación de la fuerza laboral. Ahí tengo un comentario, me parece que con la mercantilización de la fuerza de trabajo, que usted situó desde inicios del capitalismo, lo que más me preocupa es que esta mercancía pide a gritos ser sobreexplotada, ya que necesita de alguien que lo explote necesariamente para sobrevivir, sin mencionar a los que se quedan al margen de esta posibilidad, por lo que insisto que me parece preocupante que en el mercado laboral, actualmente la fuerza de trabajo requiere y busca esta explotación para sobrevivir.

El siguiente comentario está dirigido al doctor Alfonso Bouzas, en el sentido de la ley de la oferta y la demanda. Yo estaba analizando precisamente hoy en la mañana, dónde se podría situar la ley de la oferta y la demanda de Adam Smith. A todos mis maestros se los

he planteado —por supuesto, ninguno ha podido contestar— dónde podemos situar esta ley y dónde la podemos entender.

Trato de aterrizar los supuestos tan falsos de Adam Smith y de la teoría económica y ubico la ley de la oferta y la demanda en los tian-guis. Porque es ahí donde el consumidor puede tener toda la información de lo que se ofrece, porque es un mercado muy pequeño donde, efectivamente, la salida de cualquier mercancía es menos costosa. Son pequeños supuestos de la teoría económica y yo estoy en la maestría para desbaratar esta teoría económica que va en contra, inclusive, de la misma lógica de funcionamiento del capitalismo y tiene que ver más bien con una ideología. Bueno, ahí les dejo mis planteamientos.

*Yo vengo del Sindicato del Colegio de Postgraduados y Académicos y me llamo **Vicente Espinoza**. Gracias por la invitación y felicito a los organizadores por el evento, creo que es muy interesante. Lamento decir que considero que los mismos ponentes, a pesar de que tienen gran experiencia y trayectoria académica, han sido superados por los mismos sindicatos. Tengo la impresión de que bajo toda la información que tienen en la cabeza, no están entendiendo la evolución de los sindicatos a nivel internacional. Y digo esto porque tuve la fortuna de vivir varios años en Inglaterra realizando mi doctorado, y estudié varios contratos colectivos de España, Francia, Alemania y Canadá.*

La pregunta que quiero hacer es muy breve y va dirigida a los tres. Si ustedes han sido rebasados como expertos juristas en el campo del derecho laboral-sindical, ¿cuál es la sugerencia del modelo que están proponiendo para los sindicatos de este país que, inclusive, no tienen una fuerza de solidaridad? Cada sindicato tiene un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) que está protegiendo a su trabajadores ciertamente, pero cada quien está marchando en una línea muy diferente. ¿Cómo concientizar a estos sindicatos sobre la necesidad de reagruparse? Ya lo planteó el profesor Néstor de Buen: cuando la gente se aglomera hace fuerza.

Y vuelvo a preguntarles, ya para terminar: ¿Qué estrategia sería la más congruente para enfrentar estos cambios con la globalización que viene con una fuerza difícil de contener? Gracias.

*Yo soy **Arnulfo García** y vengo del Sindicato Metalúrgico Nacional. Muchas gracias. Arturo Alcalde, felicidades por tu exposición, muy enfática y entusiasta, pero decías que el Estado podría hacerse*

cargo de la capacitación y de la seguridad social. Con esto, ¿no estaríamos entrando al socialismo?

Lo otro que quiero comentar es que ya no supimos el fin que tuvo la iniciativa que Néstor de Buen ingresó al Senado en 1995, en torno a las Juntas de Conciliación.

Néstor de Buen: Gracias por sus comentarios y preguntas. Quiero cerrar diciendo que si los trabajadores de todo el mundo hubieran seguido los preceptos del Manifiesto Comunista, inventado en 1848, y encontrarán que los sindicatos son de la misma clase y pueden reunir sus esfuerzos, las cosas serían muy diferentes; pero, claro, el problema que tenemos en México es que los sindicatos se han convertido en estructuras determinadas por el Estado con un control absoluto sobre la voluntad de los trabajadores, pues con un requisito de registro además de la toma de nota —que afecta a los sindicatos de oposición—, nunca van a poder salir adelante.

Creo que al sindicalismo que nació espontáneamente no se le debe olvidar eso y debe adelantarse a la lucha independientemente de registros, tomas de nota, simpatía o antipatía, con lo que habría objetivos comunes concretos específicos e inmediatos, independientemente del objetivo fundamental: acabar con esa sobreexplotación que se mencionaba hace un momento.

Los sindicatos, cuando se lanzan a una lucha frontal, tengan o no registro, y en el Apartado B, de repente dicen: “queremos condiciones de trabajo con un verdadero contrato colectivo”, y se van a la huelga. Hasta donde yo sé —y soy abogado de algunas de estas instituciones— no hay forma de impulsar estas iniciativas, fundándose en el ámbito legal que implica registro y todo lo demás. La decisión de los trabajadores puede ser la solución, el problema es que tengan decisión.

Después Arnulfo hacía una pregunta respecto del proyecto del PAN, precisamente de 1995, con el tema de los Comités de Empresa. En ese proyecto planteábamos la existencia de los sindicatos, pero no dependiendo de un registro, sino simple y sencillamente, del depósito de los estatutos ante una autoridad y la publicidad consiguiente, a partir del depósito del estatuto. El sindicato tiene personalidad jurídica y puede actuar a partir de la publicidad de los 15 días. Por ejemplo, en el Estatuto de los Trabajadores de España, cualquier persona puede impugnar pero sobre un sindicato que ya puede actuar desde ese mismo momento, y tendrá que impugnar ante un Tribunal

de Trabajo. En España, por el fascismo, durante muchos años tuvieron Magistraturas de Trabajo que recientemente no funcionaban más, por lo que impulsaron a los Jueces de lo Social, otra de las propuestas que hicimos precisamente en el proyecto del PAN.

Entonces, lo que hay que hacer es romper los obstáculos contra la libertad sindical, que están presentes en la ley laboral de una manera vergonzante y que vulneran el mandato constitucional y los Convenios 87 y 98, pese a los cuales no hemos instituido la libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo.

Hay que hacer gran cantidad de esfuerzos y dar gran lucha, afortunadamente se han declarado inconstitucionales en el Apartado B cuatro o cinco artículos que rescatan la libertad sindical, y en eso colaboramos Arturo y yo, entre otras formas con la formación de una Federación Burocrática Independiente.

En lo que se refiere al problema planteado desde la versión economicista, creo que Marx se refería como hecho normal a la relación de trabajo que implica una sobreexplotación, porque por ahí viene la plusvalía, que es el beneficio que obtiene el empresario, donde el trabajador da mucho pero recibe menos.

Pero nosotros nos referiríamos a otro problema: la sobreexplotación cuando convierte al trabajador en auténtica mercancía, que se alquila, se vende, brinda un beneficio. Ése es el tema central en la relación habitual y normal, en la explotación se pretende convertir al trabajador en mercancía, alquilarlo, venderlo y el patrón puede con él hacer lo que considere oportuno.

Por su parte, Vicente critica a los laboristas porque dice que no entendemos el problema y él por su experiencia sindical en Inglaterra y otros países, posiblemente tenga la solución, ojalá nos la dé y desde luego, estoy dispuesto a escucharla en ese mismo momento; pero la verdad es que el problema de las organizaciones sindicales en México es la forma como están controladas y realmente el tema no me hace ninguna gracia: que un sindicato esté sometido a las decisiones del Estado en cuanto a su vida, a su función.

Miren ustedes, hay una cosa muy curiosa en el Artículo 682 de la Ley Federal del Trabajo, donde se plantea la personalidad de los trabajadores y de los representantes sindicales. Se tiene que comprobar porque de otra manera una organización sindical sin registro, sin tomas de nota, no tiene capacidad jurídica para actuar, no puede ir a la huelga, no puede firmar un contrato colectivo.

Eso le pasó a la UNAM, pero ahí también se demostró una cosa, cuando sus trabajadores decidieron irse a la huelga —sin registro, con registro o como fuera— luego de tres meses el movimiento acabó con un rector, lamentablemente Pablo González Casanova, y finalmente el nuevo rector, Guillermo Soberón, tuvo que aceptar que el instrumento que regía las relaciones laborales no se llamara contrato, sino convenio colectivo, que es exactamente lo mismo. Ahí triunfó la decisión de los trabajadores de irse a la huelga por encima de las formas, y ése es el punto de resistencia, ya que ahí se llegó a hablar de Códigos de Conducta, y les confieso que tengo terror a esos Códigos porque no los dicta el Poder Legislativo sino la empresa.

Hace unos días me mandaron uno que realmente disfruté enormemente; dije: “qué bárbaros, estos sí que saben, resuelven todos los problemas del mundo” y los trabajadores frente a un Código de Conducta impuesto unilateralmente no tienen más que morirse de hambre y que no sea en un lugar visible, porque ensucian la empresa.

Arnulfo al final mencionaba la Iniciativa del PAN, que eliminaba las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eliminaba al Registro de los Sindicatos y la toma de nota y unas cuantas cosas más. Mi hijo Carlos y yo diseñamos un nuevo proyecto de huelga por la libre, sin calificaciones por parte de la autoridad, de manera que la Asamblea podía modificar el plan de huelga, arrepentirse, hacerla en forma parcial —no en forma total—, instrumentos de verdadera presión para lograr resultados, porque la huelga como está instituida, se puede convertir en una pesadilla para los trabajadores. Y cuando la empresa tiene un exceso de producción, frente a un conflicto colectivo de naturaleza económica, lo que hace es permitir que en la revisión siguiente estalle la huelga sin llegar a ningún arreglo.

Esto pasó en Volkswagen durante 1987 y la huelga duró tres meses, hasta que los trabajadores se dieron cuenta de que estaban metiendo la pata y hacían lo que la empresa quería. Entonces, hay que tener cuidado y desde luego, en defender los derechos políticos, verdaderamente democráticos y representativos sin someterlos a barreras políticas.

Arturo Alcalde: En los comentarios hay un común denominador vinculado al tema de las respuestas y el qué hacer. Creo que el qué hacer tiene distintos niveles, del más general relacionado con el con-

cepto que la sociedad tiene del trabajo: desde el gobierno, las instituciones, los habitantes; hasta el trabajo mismo, la calidad de vida de la gente que trabaja y en eso estamos en la calle, cuando uno ve que el gobierno crea plazas de base y promueve únicamente de honorarios, todo mundo tiene que aceptar esa condición de honorarios, pues habla de una política gubernamental en la que el trabajo le vale gorro. Y desafortunadamente eso promueven gobiernos de todos los partidos y se presenta en los gobiernos estatales y municipales, de ahí no se salva nadie, porque los honorarios están en todos lados.

Existe una operación sándwich porque arriba se encuentra el personal de confianza, en medio los de base y por abajo los subcontratados, de honorarios. Diría que ante este amplio panorama hay que partir de una preocupación común: todos somos trabajadores, por lo que la sociedad debería preocuparse por darle valor a las políticas públicas que defiendan al trabajo.

Un segundo nivel de respuesta tiene que ver con el concepto interdisciplinario del tema. Si nosotros lo seguimos dejando en manos de gente que sólo ve un lado del ángulo, no se van a encontrar respuestas. Yo no digo que los laboristas estamos rebasados, lo que digo es que el mundo del derecho del trabajo clásico, aquel que considera que es un problema de “duro contra la patronal”, no la va a hacer. Existen casos como el de la empresa Met Light donde hemos tenido que negociar y nos hemos dado cuenta que la subcontratación se presenta en todas las industrias: las cementeras, las aseguradoras, donde los trabajadores ya no prestan servicios a las cementeras y aseguradoras, sino a empresas de servicios; o sea, el fenómeno de destrucción del mundo del trabajo es lo que existe

Nos hemos convertido en una especie de arqueólogos, porque seguimos defendiendo cosas antiguas, cuando la realidad va por otro lado. Por esa razón necesitamos una visión interdisciplinaria. Estuve en un evento hace unos días, donde un abogado me decía: “no tenemos que meternos con la economía” y yo le contesté que si no nos metemos con la economía, con la política, no entenderemos nada, porque debemos pensar en la Reforma del Estado, tema en el que sin duda ustedes ahondaban hace un rato.

Un tercer nivel es el de carácter estructural; se pueden impulsar cambios relacionados con la política fiscal, con la Reforma del Estado, pero otras se pueden hacer de manera inmediata, vamos, el 1º de mayo nos podemos manifestar, ya hay sindicatos que están pensando

poner una cárcel gigantesca donde van a meter puros honorarios con sus familias, exigiendo un cambio en la política.

Debemos actuar de manera inmediata creando una plataforma en el seno de los sindicatos: una Coordinadora entre Bellas Artes, Antropología, Radio Educación, creo que hay un gran interés en encontrar respuestas colectivas a problemas, lo cual insisto es muy difícil, porque son problemas estructurales y los sindicatos estamos acostumbrados a transitar por nuestro propio rancho: ésa es parte de nuestra cultura, siempre nos estamos diferenciando y me da risa que somos miembros de una corriente, de otra y Dios mío, qué tontería cuando el problema es tan grande y la gente tiene visión de rancho.

Creo que es importante diseñar respuestas que distingan en lo estructural las medidas de largo plazo, dónde está el problema de fondo y algunas medidas inmediatas, que incluyan la educación de los propios abogados, sobre todo los más tradicionales, que creen que sólo es un problema de lucha directa.

A medida que vamos avanzando en las respuestas se van creando condiciones, no puede haber democracia real si no hay sindicalismo auténtico, no puede haber sindicalismo auténtico si no hay democracia sindical, no puede haber democracia sindical si no hay un conjunto de planteamientos que se han venido señalando desde hace mucho tiempo: que van desde la autonomía, la libertad en materia de los registros, la libertad en el radio de acción y la transparencia.

El tema de la transparencia es clave, con otros, como el voto secreto, la contratación colectiva efectiva; no hemos logrado posicionar estos temas y seguimos trabajando nuestros contratitos colectivos por empresa. Es una gran diferencia con relación a Europa y tenemos contratos, mini contratos; la propia Ford tiene contrato colectivo diferente, pues es un sindicato de industria; o sea, no tenemos una visión estratégica de rama de industria. En consecuencia, nos encontramos muy limitados para responder ante problemas de esta naturaleza.

Que si es socialismo, yo no digo que contar con tener seguridad social para todos y derecho a la capacitación será socialismo, pero si lo es, qué bueno; digamos que necesitamos entrarle al tema del trabajo por otra vía, si nosotros anclamos la discusión a tengo chamba o no tengo chamba, estamos perdidos: la mitad de la población no tiene chamba y cada vez el trabajador clásico va a ser minoría. Entonces la población tiene que empezar a razonar de otra manera, decir: “yo soy un habitante de este país, tengo derecho a vivir, no puedo estar depen-

diendo de que si pierdo la chamba pierdo la vida, pierdo el hospital. Tengo que exigir el derecho a la seguridad laboral o a la seguridad social como un tema vinculado a mi existencia como persona, a mi existencia como ciudadana”. Esto nos lleva de la mano también al tema de la capacitación, porque sin duda es fundamental para vincularnos al mercado de trabajo, y no podemos también estar esperanzados a que nos capaciten en la chamba para poder conservarla o conseguir otra.

Por último, en cuanto al tema de los derechos laborales, es fundamental una revisión de todos los valores, todos estos derechos que están vinculando el tema de los derechos humanos con el de trabajo y que tienen su relación con los códigos de conducta. Desde de un punto de vista teórico, los códigos de conducta son producto de un acto unilateral del patrón, pero también tienen sus ciertas ventajas en la medida en que algunos sectores crean algo de colchón social. Por su primera acepción han sido rechazados por muchos sindicatos, particularmente los de los grandes países.

En mi despacho hemos participado como árbitros internacionales en conflictos como el de Reebuck y otras empresas internacionales y los códigos de conducta nos han servido como puntos de referencia para presentar quejas. Incluso cuando tenemos juicios de trabajadores o ejecutivos en empresas trasnacionales, los ponemos “a parir chayotes” con quejas sustentadas en códigos de conducta.

Recientemente en Phillips hablamos con el abogado general en Brasil, donde despidieron a una secretaria por estar embarazada, y le hicimos excitativa con base en el código de conducta, por lo que la empresa estaba con “los pelos parados”.

En fin, creo que hay muchos instrumentos que podemos utilizar; pero no cabe duda de que nuestra visión tiene que ser mucho más estratégica, mucho más unitaria, mucho más abierta, para encontrar respuestas inmediatas, porque los fenómenos están avanzando y vamos lentísimos. Todavía estamos peleándonos por babosadas todos los días y la realidad nos va rebasando y quién sabe cuándo la vayamos a alcanzar. Insisto, no somos nosotros los que estamos rebasados, sino que somos parte de toda esa masa rebasada en la que se incluye también, con mucho cariño, a todos ustedes.

Alfonso Bouzas: Yo quisiera abundar en torno a los códigos de conducta, su viabilidad, sus alcances y manifestar, en primer lugar, como punto de referencia, que todavía no existen opciones individuales

que prueben mejores resultados que los que histórica y clásicamente demostró la organización.

Estamos en un contexto y en un momento donde pareciera ser que la vía debe darse por las opciones individuales o, en muchos momentos, se piensa que ésa es la vía.

Comparto con Arturo la posibilidad de servirse de los códigos de conducta, pero estoy absolutamente convencido de que no se trata de un arsenal propio y manejable por los trabajadores, no es su arsenal; es el garrote que te encuentraste en el camino y del que te sirves, por lo que debes aprovecharlo.

Incluso esto lo relaciono con una invitación que me hizo Néstor para participar en un evento en Querétaro, que tenía que ver con la atención de lo social por parte de las empresas. Yo me eché mi rollo muy en el contexto del Estado, los sindicatos, lo social y la participación de los parámetros de la ley.

Las empresas tienen que aportar al Seguro Social y al Infonavit, ésa es la visión que yo estaba dando de lo social y ahí me sorprendió ver que un respetable colega, pero con otra visión de la participación de la empresa en lo social, habló del Teletón, insistiendo que el Teletón es la participación empresarial en lo social.

Por supuesto, yo no estoy en contra de que el Teletón atienda necesidades de la gente, pero eso no puede sustituir el arsenal de los propios trabajadores. Y hay una carga ideológica muy importante en la que se quiere dibujar que la visión del futuro de lo social son los teletones. Yo no la comparto.

Cuando yo hablé de la ley de la oferta y la demanda, me metí en “camisa de once varas”, porque la estaba pensando aplicada al trabajo y al papel del Estado en su fase benefactora.

En una primera etapa, por supuesto que el trabajo es tratado como una mercancía más y colocado en el mercado a mayor oferta; se vienen abajo los salarios, que es el precio de la mercancía y la restricción de mano de obra, se cualifican los salarios.

¿Qué pasa? Que cuando en una etapa avanzada del desarrollo del sistema capitalista interviene el Estado como benefactor y, consciente de una serie de obligaciones y necesidades que tiene que cumplir, entre otras: la seguridad, la paz social, la garantía de subsistencia del colectivo, pone frenos y dice: “esta ley no se aplica para el factor trabajo”.

Y hay una serie de medidas, de frenos directos y apoyos complementarios para garantizar el que la fuerza de trabajo se reproduzca: la

seguridad social, la educación pública, el transporte barato, etcétera, son la mano del Estado en sustitución de aquello que el salario no resuelve.

Pero estas condiciones cambian y a eso se le llama neoliberalismo, el contexto de la globalización, y ése es precisamente el momento en el que estamos viviendo.

Entonces, yo decía: “parece ser que la ley de la oferta y la demanda aplicada al trabajo la vemos, la apreciamos, pero con crudeza, con una violencia tremenda e incluso con factores que pareciera ser que no podemos resolver, como son la internacionalización de la economía”. “¿Qué hago contra los desgraciados chinitos que me quitan el trabajo? ¿Qué hago?”.

Y ahí paso a las estrategias. Soy el primero, lo confieso, dentro de la lista de los que “damos palos de ciego” y no alcanzamos a amarrar las soluciones.

Para avanzar, hablaría de esbozo de estrategias, idea de construcción de estrategias, dentro de lo cual se ha dicho mucho sobre la necesidad de internacionalizar la contratación colectiva del trabajo, internacionalizar las organizaciones sindicales, internacionalizar el derecho del trabajo.

Cuidado, veámoslo con buenos ojos. No estoy diciendo que si no conseguimos un contrato colectivo internacional ya no hay que hacer nada, no. Insisto en que hay que ver el fenómeno con esas particularidades, dentro de un fenómeno tanto en la contratación, en la organización sindical, como en la legislación laboral; un fenómeno que hoy se cocina en el contexto global.

Hoy más que nunca los sindicatos y las organizaciones sindicales deben ser propositivas; se acabó la etapa de la defensiva. Hoy más que nunca las organizaciones sindicales deben buscar el consenso entre sus bases y, por supuesto, la educación de las mismas.

Todo lo que decía Columba respecto al gran drama que vive el sindicalismo universitario, mi sindicato, en el que sigo por terco y me da pena ver la realidad de nuestras direcciones sindicales, observación que he manifestado frente a las direcciones sindicales. Creo, y con esto termino, que una de las grandes necesidades hoy es sanear las direcciones sindicales. Gracias.

PANEL III

**CASOS ESPECÍFICOS DE
TRIANGULACIÓN DEL TRABAJO**

Lic. Norahenid Amezcua Ornelas

Mtro. Arnulfo Arteaga García

Mtro. Jordy Micheli

Dr. Arturo Lara

Moderador: Lic. Pablo Franco

PLATAFORMAS PETROLERAS

*Lic. Norahenid Amezcua Ornelas**

ASESORA DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS

Buenas tardes, vamos a tratar un tema muy importante, sobre todo en relación con la situación que viven los trabajadores en el país. Sin embargo, antes quisiera señalarles mi alegría de ver este auditorio con una amplia presencia de trabajadores, esto significa que no le va a ser fácil al neoliberalismo derrotar la lucha de la clase trabajadora y que, por tanto, el derecho del trabajo tiene un amplio futuro en nuestro país y en el mundo.

Entrando en materia, tratemos de imaginarnos una plataforma petrolera, donde uno o dos de los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo caen al mar y desesperadamente tratan de salvar la vida luchando contra el frío y la fuerza de las olas. Aquí yo les hago una pregunta: ¿Creen que la empresa hace algo para rescatar a estos trabajadores? ¿Mandan una lancha por ellos, por ejemplo? Y la respuesta es: no hacen absolutamente nada. Los trabajadores luchan algún tiempo, mayor o menor, hasta que se hunden en el mar. Y esto no está pasando en China ni en Japón, sucede apenas a pocos kilómetros de aquí.

¿Y por qué comenzar mi charla con esto? Porque esta problemática es un caso extremo de la violación a los derechos laborales que se da en el marco de la llamada subcontratación, triangulación, *outsourcing*, o como le quieran llamar.

Es decir, esta nueva tecnología jurídica empleada por los liberales tiene varios objetivos: en primer lugar, trata de que no se defi-

* Licenciada en Derecho y especialista en Derecho Social por la Universidad de Guanajuato; ha publicado más de 25 libros y cientos de artículos en materia laboral y de seguridad social; colabora en las revistas *Laboral*, *IPAB* y *Adminístrate*; es conferencista a nivel nacional e internacional en materia laboral y en seguridad social; también participa como especialista en programas de radio y televisión.

Es integrante de la Academia Mexicana de Seguridad Social y del Instituto de Investigaciones Jurídicas, AC; ha sido catedrática en diversas instituciones; brinda apoyo jurídico a grupos de trabajadores; y actualmente se desempeña como asesora en la Cámara de Diputados.

na fácilmente la responsabilidad patronal; así un patrón contrata, otro paga los salarios, otro recibe los servicios de los trabajadores y otro recibe los beneficios derivados de tal prestación servicios; otra empresa hace la limpieza y así puede seguir una cadena más o menos amplia de subcontrataciones. La esfera de responsabilidad patronal se diluye en varias figuras y ahí es muy difícil determinar quién es el patrón.

¿Qué otro objetivo persigue esta nueva tecnología neoliberal? Obviamente, reducir las prestaciones de los trabajadores, en lugar de pagar 500 te pago 50 pesos, por ejemplo de prima vacacional, o bien te suprime esta u otras prestaciones: pago de tiempo extraordinario, pago de aguinaldo, por mencionar algunas. Otro objetivo, que se deriva del anterior, es la intención de golpear a los sindicatos y a los contratos colectivos.

Y finalmente —el tema más importante y que no se suele destacar— se busca reducir el poder político y social de la clase trabajadora; si yo te arrebato tales y cuales derechos, yo tengo más poder, lo que resta fuerzas a la clase trabajadora.

¿Por qué se da esta situación? ¿Nuestra Ley Federal del Trabajo tiene los instrumentos para evitar esta situación, o está rebasada? Quiero decirles que estamos hablando del neoliberalismo, lo que significa que estas prácticas ya se dieron antes, en los siglos en que la clase trabajadora se fue conformando y luchando por arrancar sus derechos. En cuanto hace a la Ley Federal del Trabajo, un gran maestro, Mario de la Cueva, trató de establecer medidas jurídicas para cerrarle el paso a éstas y otras arbitrariedades y obviamente, si la Ley Federal del Trabajo se aplicara de manera honesta, no existirían los abusos que conocemos en el marco de la triangulación.

La LFT regula estos aspectos, especialmente, de los artículos ocho al quince. Los artículos octavo y décimo, nos hablan de la definición de trabajador y la del patrón: el trabajador presta un servicio personal subordinado a una persona física o moral. A mí no me interesa quién me contrate ni quién me pague el salario, me interesa a quién le presto el servicio, y el artículo 10 nos amplía el espectro y nos dice: “...*patrón es la persona que utiliza los servicios de estos trabajadores*”.

¿Y qué es utilizar? Obviamente significa recibir el beneficio. Si nos basamos en estos dos preceptos, entendemos que existe una responsabilidad solidaria entre el que recibe el beneficio y el que se beneficia del trabajo directo. En este sentido, los artículos 13 y 15

son más contundentes; el artículo 13 dice: “*patrón es la persona que tiene el capital, el dinero, los instrumentos para estar recibiendo el servicio de alguien...*”, pero si a la mera hora resulta que quien contrata a los trabajadores no cumple con sus obligaciones hacia éstos, se considera también patrón al beneficiario directo de la obra, ambos son responsables al mismo nivel, solidariamente.

Mientras que el artículo 15 nos señala: “*Si una empresa ejecuta obras o servicios de manera principal o exclusiva para otra, es decir, ésta recibe los beneficios, ambos son patronos*”.

Pero la Ley Federal del Trabajo no sólo se queda en la idea de los patronos, sino que se va a las condiciones de los trabajadores. Si tú empleas a las personas con base en un intermediario, no existe problema, porque esos trabajadores contratados por el intermediario deben recibir las mismas condiciones laborales, y si tú patrón le trabaja a otra empresa de manera exclusiva o principal, los trabajadores de la primera deben tener condiciones equiparables a la empresa que recibe el beneficio, aunque no le trabajen directamente a ella.

Entonces, yo como trabajador y como abogado de los trabajadores ¿qué debo hacer? Demandar solidariamente al que recibe el servicio, el beneficio y, en su caso, a quien contrata.

En cuanto a las condiciones laborales hemos dicho que la Ley Federal del Trabajo exige un equilibrio de esas condiciones laborales, entonces: ¿Por qué no se aplica la LFT, si es clara y contundente? Porque no basta la letra de la ley, ésta desde luego ya es un gran logro, sin embargo se requiere algo más: la voluntad política del gobierno de hacer cumplir esa ley, pero el gobierno no sólo carece de esa voluntad política, sino que se colude con las empresas contratantes —normalmente de capital extranjero en las plataformas petroleras—, en el marco de los contratos de servicios múltiples (que son absolutamente inconstitucionales).

En esos contratos se pacta todo, menos las condiciones laborales, el cómo se va a tratar a los trabajadores; Pemex por el contrario dice: “Voy a firmar estos contratos de servicios múltiples, pero para favorecer a los contratistas extranjeros, antes voy a correr los trabajadores que en Pemex desarrollan esos trabajos con apoyo del sindicato, con el pretexto de que ya no hay materia de trabajo y, al día siguiente que los contrate esta empresa que va a operar la plataforma, pero ya sin el marco del contrato colectivo, o sea con prestaciones casi nulas y sin sindicato. Y no sólo eso, sino que todos los gobiernos, sin distinción

de color, cada vez más están haciendo uso de la subcontratación para “ahorrarse dinero”; por lo que carecen de fuerza moral para evitar que otras empresas subcontraten.

Esto implica que la lucha de clases está presente, pero al boxeador le amarraron los brazos para que no responda, los empresarios quieren ganar, de todas, todas.

Al principio de la exposición hablaba de los compañeros que caen al mar; pero en general las violaciones a la ley se incrementan y profundizan con la subcontratación, dándose lugar a una serie de incumplimientos, la pregunta no es qué no se cumple, sino si existe algo que no se viola en las relaciones de trabajo surgidas en el marco de la misma.

Esos trabajadores han estado denunciando, por ejemplo, que los viáticos utilizados del traslado del lugar donde viven a la ciudad donde los contratan para prestar sus servicios en una determinada plataforma petrolera, van por su cuenta. Se quejan de que en las plataformas no hay servicio médico, cada quien lleva sus mejorales, o lo que pueda para automedicarse; sin mencionar que carecen de un lugar digno, de una habitación para pernoctar.

Prestaciones como: reparto de utilidades, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pago de séptimos días, son letra muerta. En cuanto al salario, que es un elemento central, reciben menos que los trabajadores contratados por Pemex, quienes a su vez, reciben aún menos que los extranjeros.

Estamos volviendo a la época de Porfirio Díaz donde no sólo se agrade económicamente a los trabajadores, sino también la dignidad de las personas. Por ser mexicanos, en su propia tierra, reciben menos salario, y por si fuera poco, ese salario se los pagan en abonos o incluso con cheques sin fondo. Al ser contratados firman contratos en blanco, renunciadas anticipadas; son forzados a entrar en sindicatos blancos. Todo es una violación irracional, inadmisible y, vuelvo a repetir, eso sucede geográficamente a poca distancia relativamente de este auditorio.

Ahondando en los riesgos de trabajo, la gente sufre accidentes cada vez más frecuentemente y si acaso, recibe primeros auxilios de octava clase. Ante ello, hemos visto que la LFT da los elementos para que estos trabajadores se defiendan, pero serían necesarias reformas específicas dedicadas a los trabajadores de las plataformas petroleras para que pudieran defenderse de mejor manera.

Este problema que sufren los trabajadores de las plataformas petroleras, no sólo es de ellos sino de todos nosotros. En este sentido, yo he elaborado una iniciativa para adicionar a la LFT con un capítulo especial referido a los trabajadores de las plataformas, misma a la que le dimos una pulida en algunos puntos con ayuda de algunos de los directamente afectados. Algunos grupos de trabajadores de plataformas petroleras me han dicho que está bastante buena, ya que satisface la esencia de sus exigencias.

¿Cuáles son los ejes centrales de esta iniciativa? Que los viáticos del lugar donde viven los trabajadores a la ciudad donde los contratan corran a cuenta de la empresa, incluidos los pagos por comida y habitación mientras están en el lugar y son trasladados a la plataforma.

Obviamente debe haber médicos, enfermeras, instrumental y medicinas para atenderlos en tanto prestan sus servicios en las plataformas. Tendrán derecho a una habitación digna e higiénica, e inclusive incorporo el derecho de acceder a actividades de esparcimiento: videos, juegos de mesa, por referirnos a algunos.

En la iniciativa de adición se propone la prohibición de que les descuenten de su salario los equipos y la ropa de trabajo, las botas; pero eso no es todo. Lo central son las bases jurídicas para su defensa: señalamos expresamente que será patrón tanto el que recibe el servicio —la empresa contratante en el marco del contrato de servicios múltiples— y, la empresa que recibe el beneficio, es decir Pemex. Es decir, serán solidariamente responsables tanto Pemex como la empresa contratante —normalmente de capital extranjero— que opera las plataformas petroleras.

Luego, que si estos trabajadores encaminan bien su lucha, al final de cuentas Pemex va a tener que pagar, va a tener que responder por ellos y, no se vale que esta Paraestatal esté sacando las millonadas a cuenta del sacrificio de las personas, de los trabajadores que viven en esta situación.

Otro aspecto para su defensa es un precepto donde señalamos que a los seis meses de trabajo, de manera continua o discontinua, la persona que preste servicio a estos patrones, deben tener planta.

La tecnología jurídica neoliberal llamada subcontratación no sólo golpea la estabilidad, ataca absolutamente todos los derechos. Sobra decir que si los trabajadores quieren organizarse en un sindicato independiente son reprimidos de diversas formas; pero ¿cómo golpea esta tecnología jurídica, esta modalidad a nuestra patria?

Y quiero recordar que hay un fenómeno que a veces no tomamos en cuenta: el *outsourcing*, lo estamos aplicando cuando la subcontratación está terriblemente cuestionada, incluso en Estados Unidos, en Europa. ¿Por qué? Porque implica dejar funciones esenciales en otro país, en capitales de otros países: operación de la maquinaria, personal calificado, investigación, y demás.

¿Y qué pasa? Pues que con ese poder el depositario de esas funciones se puede voltear contra el país depositante. Veamos la forma, por ejemplo, la forma en que se está enfrentando China a Estados Unidos; por lo que ahora ya están cuestionando este método llamado “triangulación”.

En el caso de México por referirnos a la materia petrolera, se están dejando funciones esenciales —importantísimas para nuestra soberanía— en manos del capital extranjero. Estamos volviendo a la época anterior a la expropiación petrolera y al rato va a pasar exactamente lo mismo: yo tengo el dinero, tengo los conocimientos, y a ver cómo le hacemos los mexicanos.

En fin, que éste es el panorama general de la estructura jurídica que se tiene que cuestionar con mucha fuerza, tanto del punto de vista legal, político y social. Todavía es tiempo de que pongamos frenos a este tipo de arbitrariedad y de evitar que se generalicen situaciones como la de los compañeros que se caen al mar como si fueran basura. Situación que no sólo viola la ley laboral, sino que es una conducta criminal, penal; por ello, se tienen que hacer las reformas legales procedentes contra la subcontratación como la que proponemos; para que, en su caso, se vayan a la cárcel el Director de Pemex, si es necesario el señor Vicente Fox, el Director de la empresa que contrata o la empresa que recibe el servicio y demás.

Así pues, haciendo un resumen, tenemos en el marco de la subcontratación, una triangulación: primero de Pemex que recibe el beneficio, después tenemos a la empresa —normalmente de capital extranjero—, que opera la plataforma y recibe los servicios de los trabajadores; y por otro lado tenemos otras empresas con las que subcontrata normalmente el contratista de la plataforma para que opere nóminas, contrate a los trabajadores, etcétera.

Ya hemos visto que existe un marco legal que impediría esta situación, si existiera voluntad política. A mí me consta cómo los trabajadores, de manera insistente han estado pidiendo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) que se realicen inspecciones

para que ponga un hasta aquí a este estado de cosas, sin que se actúe. Es obvio que hay intereses en juego y lo único que puede decidir un cambio en este sentido es la conciencia y la acción de los propios trabajadores.

Y digo, todavía es tiempo porque esta situación se va a generalizar y debemos evitar llegar a extremos como los que se han denunciado en Chile, donde contaban unas trabajadoras que en algunas empresas agrícolas de exportación, las encadenan, una cadena en el brazo y otra en la cintura, para que ni siquiera vayan al baño.

Y a otras compañeras de Chile que son cajeras en supermercados las obligan a ponerse pañales desechables para que no pierdan tiempo en ir al baño. Esto qué quiere decir, que la patronal no tiene límites para negar la libertad, la dignidad, los derechos de los trabajadores y que en el mismo sentido ustedes, los trabajadores no deben de tener ninguna duda en luchar por sus derechos y por su dignidad. Gracias.

PROYECTO FUTURA. FORD HERMOSILLO, SONORA

*Mtro. Arnulfo Arteaga García**

UAM-IZTAPALAPA

Buenas tardes a todos y todas las presentes. Antes que nada quiero agradecer la invitación del diputado Pablo Franco y a la Fundación Friedrich Ebert, sobre todo por la perspectiva de que este seminario es la continuación de un ejercicio que ha venido promoviendo la Fundación para poner en el centro de la discusión lo que está pasando en el mundo laboral de México.

Sin duda el aspecto de la subcontratación, del *outsourcing*, constituye un rasgo fundamental de esta racionalidad de exacerbación de las formas de explotación de la fuerza de trabajo y de la lógica de competencia que se fundamenta en las transformaciones organizacionales tecnológicas a nivel global y que, finalmente, constituyen elementos básicos de la competencia, de la sobrevivencia de las empresas y muchas veces también del empleo.

Me interesó abordar este caso, el proyecto Futura de la Ford en Hermosillo y durante la preparación de esta presentación, fui encontrando una serie de elementos que me pareció importante plantear como eje y que tienen que ver con la estrategia del Sindicato de Trabajadores de Ford, es decir, que más allá de la lógica y de la racionalidad del propio proyecto, hay también un actor proactivo que está interviniendo de manera dinámica en su concreción.

La primera cuestión que quiero plantear es el análisis del mundo del trabajo no solamente como una lógica de producción, sino como un espacio de intervención de actores con sus diferentes perspectivas.

El segundo punto se referiría a la cuestión del *outsourcing* como una condición de la producción modular —que es uno de los rasgos distintivos de la reestructuración de la industria automotriz a nivel mundial— es decir constituye un componente básico a través del cual las empresas a nivel global compiten en este sector.

* Profesor-investigador de la UAM Iztapalapa y candidato a Doctor.

En el último punto trataría de plantear lo que ha sido la estrategia del sindicato en este contexto de tercerización. Este planteamiento inicial tiene que ver con el reconocimiento del mundo del trabajo como un espacio donde interactúan diversos actores que plasman su visión, sus intereses, sus estrategias, sus prácticas; el cual está mediado por la intervención de los diversos actores en este proceso.

Es decir, más allá de reconocer la prerrogativa que tienen las empresas en el establecimiento de las reglas del juego, de la cancha donde se juega, de poner las canicas, hay un proceso de recomposición, de intervención de los distintos actores, no solamente a nivel de la dirección y los obreros, sino incluso en los niveles intermedios de la estructura organizacional; es decir, es un lugar donde se desarrollan de manera compleja interacciones de diversos actores. Creo que esto es importante, sobre todo para recuperar la capacidad de iniciativa de los y las trabajadoras y sus sindicatos desde el lugar de trabajo.

Planteado este aspecto —en el que hemos insistido en una serie de discusiones— la primera cuestión que me parece que es importante es ubicar a las empresas como un actor que se ha caracterizado por su dinámica como componente fundamental de la innovación, sobre todo en la etapa de la reestructuración en los años setenta y principio de los ochenta.

La innovación en el campo de la tecnología, del proceso, de producto, a nivel organizacional y ésta es una de las características más importantes que van a explicar por qué dentro de la estrategia de competencia de las empresas la producción modular no es sólo una manera de fragmentar la producción, de fragmentar los contratos colectivos, sino es una lógica de competencia que se establece a nivel global.

A nivel comercial, nosotros también vamos a constatar una serie de estrategias, de ensayos, que justamente han tratado de renovar de manera sistemática su forma de intervención en los mercados a nivel local y global.

Otro elemento son las alianzas que han desarrollado en un mundo donde las principales empresas que identificamos a nivel global son las estadounidenses, europeas y asiáticas, hemos visto cómo este proceso de enfrentamiento entre empresas de distintos países se ha modificado de manera sustancial.

Y el otro aspecto tiene que ver con la reubicación geográfica: de los desplazamientos tradicionales en los países centrales y, posteriormente, de algunos países de relativo desarrollo a nivel industrial he-

mos encontrado en los últimos 20 años un redespliegue muy importante que abarca distintas regiones; es decir, que si nosotros vemos los rasgos de este actor, incluso ha llevado a cuestiones tan relevantes como lo que llamo: “matrimonios por conveniencia”, como la fusión de Rambler-Chrysler, una empresa alemana con otra estadounidense; la adquisición de un paquete accionario de Nissan por parte de Renault; y por el otro lado alianzas que llamo “uniones libres fugaces”, donde se encuentran experiencias como la de Autolatina en América del Sur, que es un proyecto entre Volkswagen y Ford; y por otro lado, el caso de General Motors y Fiat.

Es decir, que en el caso de las empresas ha habido una serie de iniciativas que modificaron de manera sustantiva sus desempeños, sus estrategias tradicionales y que se han derivado justamente de los efectos de la crisis que se dio a fines de los años setenta y de principio de los ochenta, y en el marco también de la profunda competencia de las empresas japonesas.

Aquí tenemos justamente las características de este actor, que podríamos definir como: dinámico, oportunista, ágil y transformador; ha sido lo suficientemente audaz para modificar todos aquellos referentes, todas aquellas maneras de hacer las cosas a lo largo de aproximadamente unas seis décadas.

Mientras que por el lado del sindicato lo que encontramos en este proceso fue a un actor maniatado frente a la crisis, frente a los procesos de transformación de la economía, de la sociedad y de la política; es decir, mientras las empresas estaban revolucionándose, transformándose de manera acelerada, el sindicato tenía una posición francamente pasmada frente a procesos que no atinaba a entender.

De ahí se derivó una posición reactiva, defensiva, obviamente desarticulada, dividida y enfrentada; incluso mientras las empresas hacían alianzas para invertir en ciertas regiones, los sindicatos a nivel internacional disputaban los puestos de trabajo, y eso incluso pervive hasta la fecha.

Entonces, ¿qué es lo que nosotros encontramos en este escenario del mundo del trabajo? Dos actores que se están moviendo a una velocidad distinta, con una capacidad diferente de reacción frente a las señales que les daban en la transformación económica, tecnológica y organizacional, donde además, uno de ellos es el motor importante de ese proceso de transformación.

Nuestro caso específico de interés es cómo emerge un modelo, que viene de una influencia japonesa, pero que también ha sido adaptado, como el taylorismo y el fordismo, modelo identificado como el Sistema de Producción Toyota, que va a tener un fuerte impacto sobre las características de la organización de la producción, sobre todo en la capacitación múltiple de los equipos de trabajo que, justamente, tiene relación con el desarrollo de la polivalencia frente al trabajador especializado: el ensamblado de varios modelos en una misma línea que es parte de la lógica que explica el desarrollo de la producción modular y, por tanto, de *outsourcing*.

En el caso de la industria automotriz y en el proyecto Ford-Futura, la producción rentable se da en volúmenes reducidos, a diferencia de la producción a escala, masiva, del período anterior.

Desde el punto de vista de las relaciones entre productores y proveedores —que es parte integrante del desarrollo de la producción modular— está la creación de relaciones contractuales con los proveedores, que permite asegurar no solamente la calidad, sino el desarrollo tecnológico, en función de los criterios establecidos por las empresas del sector terminal. La responsabilidad compartida en el diseño de piezas, control de calidad y reducción de costos.

Como ustedes saben, en este proceso de la cadena, de los encadenamientos hacia atrás, lo que permite el aseguramiento del control de la calidad total, tiene que ver con que los proveedores asumen también este tipo de criterios, para eliminar la inspección a la entrada en las plantas del ensamble final.

En las nuevas técnicas de inventario, el suministro de insumos en los momentos precisos y en cantidades exactas, va a tener una influencia fundamental en el diseño industrial, es decir, la creación de complejos anexos a las plantas terminales, como es el caso de Ford-Futura, donde prácticamente se reduce a cero el tiempo de suministro y se crea toda una infraestructura, en algunos casos apoyada por los gobiernos locales, para alimentar a la planta final.

Esto obviamente tiene que ver con la estrategia de impulso al desarrollo de los proveedores y a la contratación externa, donde el 70% de los componentes provienen de estas empresas. Resultado del desarrollo compartido de proveedores y relaciones basadas en la confianza. Esto obviamente tiene que ver con la racionalidad de las propias empresas en términos de la competencia, frente a otras compañías que están desarrollando proyectos similares.

El desarrollo de la producción modular, permite que empresas externas —o sea, las proveedoras— se encarguen de lo que antes hacía directamente la empresa del ensamble final. Y esto no solamente fracciona el proceso de producción, sino que fracciona el mercado de trabajo; es decir, entre los trabajadores de la planta de ensamble final y los de las empresas proveedoras. Algunos de los cuales, incluso en algunos casos, fueron trabajadores de la propia empresa del sector terminal.

Este fraccionamiento desde el punto de vista del proceso de producción permite una eficiencia mayor, es decir, el encargar subsistemas del automóvil a proveedores externos permite mejorar la eficiencia y las relaciones de confianza con sus proveedores, pero al mismo tiempo tiene este efecto sobre el mercado laboral.

Este fraccionamiento del mercado laboral justamente es lo que lleva al rompimiento de las condiciones contractuales de los trabajadores que se incorporan a las empresas proveedoras, y de esta manera justamente, se fracciona el mercado de trabajo: entre trabajadores de primer nivel vinculados a las plantas terminales y trabajadores de segundo nivel, ligados a las empresas proveedoras.

Esto implica no solamente la separación física y el rediseño de las plantas industriales, sino también un desarrollo muy importante de los procesos de logística; es decir de la articulación de las necesidades de producción, de las líneas de ensamble, de las plantas de producción de vehículos y los proveedores.

En el caso de Ford Hermosillo hay una empresa que se dedica a ordenar toda la logística de suministro y otra fábrica que organiza la logística en las relaciones entre las empresas proveedoras.

La compañía Ford en la década de los años ochenta fue uno de los proyectos más avanzados a nivel mundial en 1986, cuando inició con una inversión de aproximadamente 500 millones de dólares.

Lo que ahora quiero destacar es, justamente, cómo el Sindicato de Ford ha desarrollado, a lo largo de su trayectoria desde los años ochenta, un conjunto de experiencias que han modificado su posición con relación no solamente frente a la empresa, sino también con los propios trabajadores.

La primera de estas etapas que llamaría de la confrontación y la resistencia, está caracterizada por la sensibilización de la fuerza de trabajo sobre el sistema sociotécnico en relación con el sistema taylorista-fordista. Y además, es importante también señalar, que las

empresas empezaban a deslocalizarse en lugares donde la fuerza de trabajo era joven y carecía de experiencia de organización y, por lo tanto, de capacitación política a nivel sindical.

A pesar de eso, lo que se encontró a lo largo de los años fue un sindicato de resistencia, con procesos de capacitación muy importantes donde los técnicos fueron enviados al extranjero cuatro meses —España, Japón, etcétera— sin embargo, con una con una elevada rotación de la fuerza de trabajo, por las mismas condiciones de trabajo.

Esto se manifestó en una creciente conflictividad y desconfianza del sindicato con relación a la organización del trabajo, es decir, la organización basada en equipos con líderes que articulaban los procesos de toma de decisiones, de resolución de problemas en el espacio de trabajo; ya que desde la perspectiva del sindicato esa etapa inicial era el intento de la empresa por crear una organización paralela a la estructura sindical para socavar la fuerza del propio sindicato.

En este contexto resulta importante señalar de forma emblemática que fue justamente en esta planta donde se desarrolló la primera huelga, el día que se inauguró, y si mal no recuerdo fue durante el gobierno de Miguel de la Madrid, cuando los trabajadores se pusieron una banda rojinegra en el brazo y continuaron trabajando al estilo japonés, en protesta por la negativa de la empresa a modificar un bono referido a la despena.

Esto básicamente explica el hecho de que pese a esta beligerancia del sindicato, existe vigencia de diversos proyectos de la planta de Ford en Hermosillo. Primero fue la producción del modelo Teys-ser, que se exportaba en su totalidad a los Estados Unidos. Después se incorporó el modelo Scort, también cuya mayor parte se destinaba al mercado estadounidense y canadiense; y el último todavía vigente es el proyecto Focus.

Es decir, que a pesar de esta relación un tanto confrontada entre sindicato y empresa el proyecto ha sido viable desde el punto de vista económico, de calidad, de los volúmenes y de la demanda en uno de los mercados más competidos. Es decir, que a pesar de toda esta tensión permanente, la empresa sabía que era rentable la innovación, la transformación y la incorporación de nuevos proyectos.

Existen una serie de elementos que recupero de lo trabajado con los compañeros de Ford y que justamente demuestran que existe un proceso de reflexión y de autocrítica entre los trabajadores, relacionado con lo que identifican como acercarse a las líneas de producción

y a la empresa. Es decir, en el espacio del trabajo identifican un lugar estratégico de recuperación del tipo de problemas que se generan cotidianamente; esto permite generar por parte de la empresa, una relación de confianza hacia los trabajadores como un actor preocupado por la producción y la calidad.

También implica una perspectiva relacionada con este carácter cíclico de los proyectos que existen en una planta y que es una condición general del funcionamiento de la industria. No es solamente el ciclo económico de la propia industria, ni el ciclo económico de las economías locales, sino tiene qué ver con el conocimiento del ciclo de vida del producto en el cual están involucrados los trabajadores. Ellos perciben claramente que este modelo Focus está ya en su etapa de declive y que es importante ganar nuevos proyectos para darle viabilidad a la existencia de la Planta de Ford en Hermosillo.

La tercera etapa tiene que con el *outsourcing* como un aspecto fundamental de la estrategia de competencia y, dado el carácter del sindicato de empresa, dan un paso importante con la modificación de sus estatutos para convertirse en un sindicato nacional de industria. Esto para contar con capacidad de sindicalizar a los trabajadores de empresas proveedoras dentro del parque de Ford Futura.

Aquí se presentan tres aspectos estratégicos, la modificación del carácter de sindicato de empresa a sindicato nacional y la negociación anticipada de aspectos vinculados con la jornada de trabajo, para prever que en el proceso de lanzamiento de Ford Futura se crearan tres turnos.

Por otro lado está la modificación al tabulador para no sólo permitir incorporar a más trabajadores a partir de esta inversión, sino que además, los trabajadores topados en las categorías más altas pudieran encontrar un desarrollo desde el punto de vista salarial.

Hay que añadir que en el contexto de la aprobación del proyecto de Ford Futura, el sindicato desarrolló una estrategia de relación con los proveedores. Es decir, en el proceso de instalación, el contacto con las proveedoras para plantearles la trayectoria del sindicato en proyectos exitosos durante su historia y la perspectiva de incorporación de los trabajadores subcontratados bajo las siglas del propio sindicato.

A esto yo le llamo las fortalezas internas que justamente se va a plasmar en la formulación de aspectos relacionados con las propias políticas de la empresa, esta visión del *outsourcing* en la transformación como sindicato nacional.

Por otro lado, se encuentra lo que llamo: Los Pasos Estratégicos del Fortalecimiento Sindical, el reforzamiento de recursos de poder externos y la necesidad de la unidad sindical a través de una acción de articulación promovida por la Federación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos que lleva un acercamiento inédito dentro del sector, que justamente permite entrar en contacto en un sector donde tradicionalmente existía desconfianza.

Y por último, la percepción acerca de la necesidad de incorporar a los trabajadores del Sector de Autopartes — independientemente de las proveedoras— como un elemento fundamental en su estrategia de fortalecimiento de la capacidad organizativa.

Esto en el caso de Ford llevó a que pudieran integrar en el lapso de diciembre de 2003 a empresas proveedoras en sus distintas plantas: Sonora, Chihuahua y Cuautitlán. Es decir, que esta perspectiva de la modificación de su carácter ha generado la capacidad para vincularse con los trabajadores de proveedoras que, sin duda, cuentan con menores condiciones que las del contrato de Ford, pero que justamente tienen como perspectiva las condiciones más elevadas de contratación en el Sindicato de Ford.

Lo que me parece importante en esta estrategia del sindicato es lo que tiene que ver con abrir la caja negra del espacio de la producción, donde plantea el seguimiento de la producción a partir de reuniones con los líderes de grupo, para compartir información sobre la situación de las plantas. Es decir, reconocer la forma en que los líderes de grupo están procesando los problemas en el espacio de producción.

Esto se complementa con la intermediación del sindicato entre los líderes y la empresa, según referencias de los compañeros de Ford, han llegado a ser un interlocutor importante en un espacio que antes estaba totalmente vedado.

Se ha planteado la promoción de nuevos métodos y formas de trabajo, donde la perspectiva tiene que ver no solamente con la definición unilateral por parte de la empresa, sino con la capacidad del propio sindicato y de los trabajadores de incidir en la aplicación de estos nuevos métodos de trabajo. Aquí se debe señalar que esta innovación tiene que ver directamente con el proyecto de Ford Futura, que incide en la corresponsabilidad de las variables de producción.

Y por último, quisiera ahondar en el planteamiento sobre la ciudadanización del sindicato, un tema pendiente en la agenda sindical. En términos generales, he podido constatar la transformación de la

estrategia de los sindicatos relacionada con estos modelos de producción, y con el paso de mano de obra, en el sentido literal, a ejecutor de instrucciones, ejecutor de operaciones.

Es decir, que estos conocimientos y estas capacidades que se empiezan a generar en el espacio de producción, permiten desarrollar un tipo de trabajador que se vincula de manera corresponsable, ya no solamente con los objetivos de la producción, sino aun más allá de su lugar de trabajo; con la necesidad del afianzamiento del sindicato como un interlocutor estratégico en el funcionamiento de las empresas.

El caso de Ford Futura demuestra que el sindicato, ha tenido una injerencia en la viabilidad de este proyecto, justamente porque ha sido un factor importante para la inversión en él, que es tres veces mayor a la inversión inicial en el año de 1986.

Otro aspecto es cómo en el mundo de trabajo, constituye la base de la construcción de sus derechos, en el ámbito no solamente del proceso de producción, sino a nivel social.

Un elemento más está relacionado con la extensión a la sociedad de los beneficios y derechos de una visión comprometida con el desarrollo sustentable. En esta industria también es fundamental la recuperación de el tema ambiental; según algunos cálculos, el hecho de que una industria como la automotriz, lograra un nivel de expansión en los países subdesarrollados a la mitad de la que existe en Estados Unidos, llevaría inevitablemente a un colapso en el orden ecológico.

Por ello, este tema sin duda representa hoy un reto fundamental para los sindicatos del sector automotriz. Y el proceso de ciudadanía del sindicato, implica necesariamente ver los dos movimientos sociales que emergen con nuevas demandas, relacionados con una capacidad de visibilizar sus derechos amplios y ponerlos a la discusión a nivel social; esto permitiría al sindicato hacer visibles sus capacidades y, sobre todo, rescatar su protagonismo en términos económicos, sociales y políticos.

El último punto tiene que ver con las relaciones y alianzas para superar el fraccionamiento y atomización con la sociedad civil, y sin duda atraviesa por la necesidad de la organización, en el caso de México, de la constitución, de las relaciones de solidaridad, de apoyo con los otros sindicatos de la industria automotriz y de la industria de auto partes. Aquí dejo mi exposición, gracias.

TRABAJADORES DE TELEMARKETING

*Mtro. Jordy Micheli**

UAM-AZCAPOTZALCO

Buenas tardes, un agradecimiento a los organizadores: la Fundación Friedrich Ebert, al licenciado Pablo Franco y a ustedes por su presencia. Gran parte de lo que dijo la ponente anterior es perfectamente aplicable en el ámbito del mercadeo o *telemarketing* y los lugares donde se producen estos tipos de empleo que son los *call centers*, o centros de llamada o de comunicación telefónica.

La gran diferencia es, sin duda, el hecho de que el ejemplo anterior estaba referido a un mundo de producción típico: la extracción de petróleo donde el producto, las acciones y la tecnología responden a un patrón tecnológico industrialista, tradicional, que ha marcado gran parte de la historia económica, política y tecnológica de este siglo recién terminado y, que desde luego, es un sector donde la sociedad mexicana y el Estado cifran gran parte de la recuperación de recursos y capacidad de crecimiento.

Les voy a hablar de un mundo del que se menciona todavía poco, aunque se hace una gran publicidad mediática al respecto: el mundo de la sociedad de la información. Diría algo así como un lugar utópico, al que hay que llegar si hacemos más inversión en tecnologías, si educamos más a la gente y si fundamos nuestros mecanismos económicos en información y creación de conocimiento.

Y sin embargo ésta es sólo una interpretación de la sociedad de la información. Porque esa sociedad también implica procesos productivos, de trabajo y transformaciones profundas en la forma en que los seres humanos producen a través de una tecnología que ya no es tan nueva, pero que evoluciona constantemente: las tecnologías de información y comunicación.

* Maestro en Economía e ingeniero industrial; profesor-investigador del Departamento de Economía en la UAM Azcapotzalco, donde también coordina la Maestría en Economía y ha investigado desde la economía sociológica los temas de desarrollo industrial y tecnológico, medio ambiente y la sociedad de la información.

Los trabajadores del telemercado producen información, hablan por teléfono y reciben llamadas, nada que ver con el mundo de la producción material, sin embargo lo que producen le da sentido y competitividad a gran parte de las grandes empresas globales, empresas del mundo material y también a gran parte de las compañías de servicios.

El mundo del telemercado se concentra en la zona metropolitana de la Ciudad de México, lo que no significa que no existan *call centers* en otras ciudades (Monterrey, Tijuana, Guadalajara, Puebla, etcétera); pero en México y en el mundo se trata de un fenómeno típicamente urbano y la razón de ello es que en las grandes ciudades se encuentra la fuerza de trabajo necesaria para utilizar rentablemente los *call centers*: generalmente los estudiantes universitarios. Ahora mismo se construye un *call center* de grandes magnitudes en Mexicali.

En la Ciudad de México existen por lo menos 25 mil trabajadores de grandes *call center*, en instalaciones donde se encuentran contingentes laborales que van entre 500 a dos mil 500 personas. Todos ellos son estudiantes o egresados universitarios de la UNAM, del IPN, de la UAM, de la Universidad del Valle de México, por citar a las instituciones que más aportan fuerza de trabajo de telemercado.

Es un trabajo peculiar porque combina la poderosa fuerza de innovación de las tecnologías de información y comunicación con una forma de utilización del trabajo basada en la precariedad contractual, la intensificación de las tareas y, naturalmente —no podía ser menos en éste nuestro modelo de desarrollo económico— con salarios bajos.

Aquí es importante presentarles una breve historia del telemercado y de los *call centers*, que nacieron alrededor de la década de 1960 en Estados Unidos, cuando se descubre la fuerza del teléfono para promover artículos de determinadas empresas. La forma masiva y original de utilización del telemercado fue la contratación de miles de amas de casa que una empresa hizo en Estados Unidos para que en sus horas libres —y que me perdonen las mujeres si digo “horas libres” en su trabajo doméstico—, hablaran por teléfono promoviendo la marca de automóviles Ford. Era un trabajo que hacían desde la casa hacia miles de clientes en Estados Unidos que recibían una llamada con una promoción de la Ford.

El paso siguiente, tecnológicamente hablando, fue la posibilidad de reunir a los trabajadores, ya no amas de casa, sino trabajadores asalariados en un centro, un *call center*, junto con dispositivos técni-

cos que permitían llamadas simultáneas, para que la gente no tuviera que esperar.

Existe telemercadeo o *telemarketing* de entrada y de salida, y estoy seguro de que todos conocemos perfectamente ambas opciones porque hemos hecho alguna llamada pidiendo información o algún servicio, o porque hemos recibido telefonemas que en la jerga del *telemarketing* se nombran “llamadas en frío”, donde nos anuncian que somos los agraciados precandidatos a recibir una tarjeta que ni soñábamos y que, posiblemente, no seamos capaces de adquirir. Igualmente supongo que alguna vez todos hemos llamado a Ticket Master, que es un típico ejemplo de llamadas de entrada. También hemos llamado a Locatel, un *call center* de servicio público.

Existen empresas de *telemarketing* que pertenecen a las propias compañías interesadas en ese servicio, como sucede con muchos bancos; y hay otras empresas de *telemarketing* que hacen *outsourcing*, es decir, que son contratadas por otra empresa para que les lleve a cabo lo que en la jerga de *telemarketing* se llaman las campañas. Puede ser la campaña de una tarjeta de Banamex, del INFONAVIT; o si uno llama a Aeroméxico y hace una reservación, seguramente no está contactando directamente con Aeroméxico, sino que está hablando a una empresa de *outsourcing* donde un grupo de trabajadores (25, 30, 40 o 100) están subcontratados para Aeroméxico.

Empresas de *telemarketing* en la ciudad de México están ubicadas en diversos sitios: la colonia Roma, en la Anáhuac, sobre Paseo de la Reforma; y todas comparten la característica de ser invisibles, no están anunciadas, no son el gran centro de producción con grandes anuncios; incluso, están deliberadamente escondidas, a pesar de que son centros donde pueden laborar unos dos mil o dos mil 500 trabajadores durante una jornada laboral.

Es un trabajo, como he dicho, que tiene la peculiaridad de reunir formas precarias prefordistas y se une con tecnologías absolutamente innovadoras; por ejemplo, la posibilidad de repetir lo que un cliente le dice a un teleoperador y la pantalla de la computadora está escribiendo lo que el teleoperador está repitiendo. El avance de la tecnología va en dirección de reducir siempre los tiempos muertos, generar mayor control y precisión. Esto es tiene un sentido mercadológico: tratar de hacer sentir a cada cliente como un ser único e irreplicable, aunque en ese momento haya mil clientes en el *call center* tratando el mismo asunto. Eso es lo que en técnica empresarial se llamaría

“una atención personalizada al cliente o enfocar al cliente” y, al mismo tiempo que eso se hace, estamos hablando de trabajadores con salarios de tres, cuatro mil pesos al mes, con un ritmo de trabajo impuesto por la tecnología. Que yo sepa no usan pañales de los que hablaba la colega anterior, pero sí tienen muy medido el tiempo para ir al baño, ya que cuentan con botones de paro donde se mide exactamente el tiempo que utilizan.

Muchas veces hablamos a ciertos lugares donde nos dicen: “la llamada se va a grabar”, y aunque no nos lo digan es grabado, para ir viendo cuáles son las formas de trabajo y de respuesta del trabajador con una presión de tiempo extraordinaria. Se trata de atender continuamente a la gente, de darle soluciones, de que compren algo.

Por poner un ejemplo: el Centro de Atención de Aeroméxico para llamadas de Estados Unidos y Canadá, está en México y, evidentemente, pagan un salario mucho menor al que darían si se trabajase en Estados Unidos. No es Aeroméxico, sino una empresa de *outsourcing* y el control de las llamadas de esa gente no está en México, sino en la matriz de la empresa que hace el *outsourcing*, es decir desde la ciudad de Denver se está monitoreando lo que se produce en la Ciudad de México.

Este no sólo ocurre en México, sino internacionalmente, me atrevería a decir que es el fenómeno de expansión de empresas transnacionales más intenso de los últimos años en la historia de la economía mundial. El idioma es muy importante en este punto, el español en Estados Unidos, por la gran cantidad de hispano-parlantes que se convierten en actores de mercados fundamentales. Mientras que el inglés en las empresas de Estados Unidos o Inglaterra que instalan filiales en la India.

En el espacio europeo las empresas para el telemercado en lengua inglesa se van a España, que es un país de salarios menores o se van a la India, y muchas empresas estadounidenses para lengua inglesa o en lengua española se van a México, República Dominicana, Panamá, Colombia, Chile o Argentina. Para empresas francesas, las relocalizaciones hacia África son claves.

Si ustedes hablan al servicio de AOL de apoyo técnico, están llamando a Buenos Aires, desde donde se les explica qué tienen que hacer con su cuenta; si marcan a Telcel, están llamando a Guatemala donde también se les explica qué deben hacer para instrumentar ciertas funciones en su celular nuevo.

Esto es el típico caso de una industria que se expande buscando salarios baratos, apoyados en una tecnología que avanza vertiginosamente y, sin embargo, el rasgo común es la necesidad de utilizar una fuerza de trabajo que está formada en las universidades.

En encuestas que he impulsado encontré que la mayoría de estudiantes que trabajan en los *call centers* provienen de universidades grandes de la ciudad de México, de carreras como administración, economía, sociología, ingeniería en computación, veterinaria y toda la gama de carreras.

El fenómeno es interesante, se trata de estudiantes que en algún momento entran a trabajar a un *call center* por necesidades económicas y acceden fácilmente porque las pruebas para trabajar en un *call center* son relativamente sencillas: se trata de tener buena ortografía, de saber convencer a alguien por vía telefónica y de resistencia al estrés.

Entran a trabajar ahí y muchos se quedan, seis meses, ocho meses, un año, año y medio; no resisten el ritmo de trabajo, tienen mejores opciones, o definitivamente deciden abandonar la vida laboral; pero muchos otros se quedan en las empresas y hacen trayectorias laborales.

El ejemplo de una empresa donde hay trayectorias laborales es en la compañía de *outsourcing* de Teléfonos de México, donde por la existencia de un sindicato existen condiciones laborales distintas, pero es el único lugar. Los *call centers* en México y en el mundo se caracterizan por la ausencia de sindicatos.

Es interesante hacer notar que se trata de un campo profesional impensado para nuestras universidades, y lo digo como académico, como miembro de una universidad pública. Nunca se nos ocurre que estamos formando gente profesional —pero no con ese grado de profesionalidad que nos estamos imaginando, sino otro grado que los *call centers* han podido captar de nuestros estudiantes— y no pensamos que estamos formando gente que va a ganar salarios de tres, cuatro, cinco o seis mil pesos mensuales, con bonos sujetos a rendimientos, a productividad.

Éste es un tema no únicamente laboral, sino también de política educativa, es la cara oculta del mercado de trabajo de nuestra educación, algo que no nos atrevemos a ver y que sin embargo está allí. Es un tema también de desarrollo urbano, porque como les he dicho, las empresas, los *call centers* están básicamente en la ciudad de México captando este gran mercado de trabajo, pero también porque los

grandes clientes, los grandes corporativos del país, se encuentran en la ciudad de México.

Es un tema también —y esto me lleva directamente al tema central por el que estamos aquí reunidos— de tercerización laboral. Ustedes conocen seguramente empresas como *Best People*, *Man Power*, *American Chambers*, todas ellas se dedican a proporcionar la fuerza de trabajo que contratan a los *call centers*; ellos contratan a los trabajadores, llamándose en muchos casos Asociación Civil, es decir, no son empresas que generan utilidades teóricamente; sino compañías dedicadas a producir trabajadores para los *call centers* y otras muchas actividades de servicios.

He podido hablar con profesionistas, trabajadores de *call centers* que están contratados de esta manera y el sentimiento es el mismo. Profesionalmente es una gran frustración que la empresa en la cual trabajan, no se hace cargo de ellos, trabajan para Banamex, HSBC, lo que ustedes quieran, pero no están protegidos ni reconocidos para esa empresa. Año con año se les recontracta y cuando son contratados por primera vez, con el contrato está su renuncia, que se hace efectiva cuando se considere necesario. Año con año se les recontracta para no crear derechos.

El manejo que se hace con sus cuotas del Infonavit, Seguro Social, es un manejo desaseado, ¿por qué? porque se trata básicamente de gente joven, para la cual es su primera experiencia laboral, donde el sueldo representa algo importante y suponen que están de paso y que esto será una experiencia únicamente temporal.

Sin embargo, aunque fuera gente joven, aunque estuvieran de paso, es evidente que hay un desaseo y una violación a las leyes laborales. Se trata de empresas que tienen el contrato de trabajo con el empleado de *telemarketing* y que haciendo cuentas le pagan a un trabajador, tres mil o tres mil 500 pesos y el banco que contrata esa empresa de *outsourcing* le paga por trabajador alrededor de cinco mil o cinco mil 500 pesos; o sea, la utilidad por gerenciar y administrar la fuerza de trabajo, además de que en el *telemarketing* las posibilidades son impresionantes, es decir, el jugo que le sacan las empresas a sus trabajadores es algo que rebasa cualquier posibilidad medianamente normal en un capitalismo con reglas sociales “normales”, por eso es el éxito de este tipo de empresas.

Se trata, en suma, de un sector nuevo, de un sector masivo, que está entre nosotros desde hace siete u ocho años, de un sector que

está creciendo y que es absoluta —y diría yo— vergonzosamente descuidado por las autoridades laborales. Y además algo que también nos atañe a nosotros como miembros de universidades: no nos hemos dado cuenta de que esos también son los nuevos mercados de trabajo de la sociedad de la información.

Y el tema de la tercerización, se refiere no solamente a quienes han permitido esto, sino a la lógica económica bajo la cual estamos creciendo y lo que estamos haciendo con la gente que formamos en las universidades y con los modelos económicos con los que estamos trabajando. Es tiempo de analizar lo que ocurre en ese campo laboral y en la práctica de la tercerización.

TRABAJADORES DE AUTOPARTES

*Dr. Arturo Lara**

UAM-XOCHIMILCO

Buenas noches, en primer lugar quiero agradecer al diputado Pablo Franco y a la Fundación Friedrich Ebert por la invitación. La idea de la ponencia que expondré encaja perfectamente con la exposición que me precedió. Lo que quiero es describir cómo se ha transformado el proceso de subcontratación, y para ello voy a utilizar el ejemplo del sector asientos, que es un sector maduro. Me interesa reconstruir la lógica del proceso de subcontratación desde el punto de vista de la cadena global de producción, pero particularmente en la cadena regional de producción.

También mi exposición aspira a definir la división regional del trabajo en el segmento de autopartes y; asimismo, me interesa caracterizar los tipos de jugadores globales que están sustituyendo a toda la población de autopartes mexicanas, lo que nos da cuenta de las nuevas reglas del juego.

La exposición se ha dividido en cuatro rubros: voy a intentar explicar por qué el asiento automotriz se ha convertido en una parte fundamental del diseño modular —una parte que se ha subcontratado a grandes empresas— y que en este trabajo me interesa caracterizar básicamente para ver cómo las empresas de autopartes están transformando la vieja estructura pasiva y rígida del asiento en un artefacto cada vez más imperativo.

En la segunda parte defino lo que es la transición del diseño integral al modular; en la tercera describo un caso específico de la empresa líder, la más grande en el mundo en la producción de asientos interiores, y que quede claro, no hablamos de refacciones sino de

* Doctor en Ciencias Sociales por El Colegio de México (Colmex); Maestro en Economía por el CIDE. Actualmente es investigador del Departamento de Producción Económica de la UAM Xochimilco. Especialista en el sector automotriz electrónico, así como del sector maquilador.

empresas globales; y finalmente incursiono en la cadena global de producción para el sector asientos.

Todo el trabajo está organizado para describir la anatomía del ciclo, en específico del asiento, que es la parte modular más transformable.

En esta parte simplemente les demuestro cómo en el mundo hay cuatro empresas —fundamentalmente dos— que controlan la producción de asientos para el sector automotriz terminal: *Dear* con 41% y *Johnson* con 42. A nivel mundial *Dear* se ubica en el lugar 25 y *Johnson* en el 24. En Norteamérica *Dear* ocupa el lugar 22 y *Johnson* el 23; en Europa *Dear* el 41 y *Johnson* el 42. Son básicamente dos grandes jugadores en la producción mundial.

Desde el punto de vista tecnológico, se puede considerar que el sector asientos es un bastidor y se acabó, lo cual no es cierto, ya que desde los años noventa es un segmento, como lo veremos a continuación. El proceso se ha transformado de una manera cualitativamente importante, que nos ha obligado a repensar su trayectoria evolutiva, que académicamente vemos sin ninguna importancia.

A continuación describo cómo —sobre todo a partir de los años noventa— los asientos empiezan a ser motivo de innovación porque el consumidor está demandando comodidad y seguridad. Naturalmente en ese contexto las empresas están buscando posicionarse, por lo que la carrera tecnológica en este segmento es brutal. Eso lo vemos en el liderazgo tecnológico entre *Johnson Control* y *Dear*.

¿Para qué nos sirve la diversidad en el sistema de patentamiento del asiento?, nos podemos preguntar. Bueno, nos sirve porque está dando cuenta de las variables que deben considerar las empresas para producir autopartes. Ya no solamente se trata de producir chasis con acero, sino chasis que garanticen seguridad en caso de colisiones, que tengan sensores electrónicos.

Entonces lo que se nota es que al final de la década de los años noventa, como se describió antes, hay una explosión por la búsqueda de innovaciones que tiene que ver con comodidad, búsqueda de espacio interior, proceso, seguridad y otras funciones. Este proceso se complejiza cada vez más y me va a servir para exponer por qué y cómo se ha formado esa complicada estructura productiva.

La otra dimensión que me parece importante es la estructura en el costo del asiento, pues el 30% de la misma tiene que ver con componentes eléctrico-electrónicos, ya no es simplemente tela y/o acero,

sino tela/acero, pero sobre todo y cada vez más, componentes eléctrico-electrónicos.

Aquí tenemos un producto que cualitativamente ha evolucionado y en el cual conviene tomar en cuenta sus dimensiones, desde el punto de la subcontratación, las cuales tienen implicación fundamental a la hora de ver la cadena de producción en México.

De acuerdo a esa imagen de la competencia tecnológica de un producto que se vuelve más complejo, que se ha rejuvenecido, debemos reconocer que hay asientos de la vieja generación y asientos de la nueva y esto va a ser importante.

El criterio que nos permitió distinguir asientos de primera y segunda generación, tiene que ver con la integración de componentes electro-electrónicos que vuelven interactivo, mucho más flexible el uso, sobre todo sujeto al diseño, a la producción y ensamble modular, y, por supuesto, a la subcontratación modular. En ese sentido la conexión tiene pertinencia. Ésta sería la primera parte de la película.

La segunda es el viejo esquema que describió Arnulfo Arteaga muy bien: que gran parte del trabajo manufacturero y de ensamble estaba concentrado en el viejo diseño en las grandes empresas automotrices. Actualmente gran parte de ese proceso de producción interno se ha desintegrado verticalmente: las empresas automotrices compran por fuera esos componentes y, obviamente, se crea una cadena de proveedores de primera fila y los de segunda tienen cada vez un mayor rol en el proceso.

Esta información es pública, no representa ningún aporte al trabajo, lo que a mí me interesa es que el asiento se producía virtualmente y se ensamblaba dentro de las instalaciones, como parte de la responsabilidad en la fase del diseño integral.

Con el diseño modular gran parte del asiento llega a la línea de producción y la empresa ensambladora deja de tener responsabilidad alguna en el plano de ensamble. Son las empresas de autopartes *Johnson* y *Dear* las que se encargan de entregarle el asiento en la línea de ensamble.

Esa es la visión desde Estados Unidos, pero ¿qué pasa en México? Bueno, antes de pasar al caso de México quiero señalar que las implicaciones del diseño modular son las siguientes: primero, la relocalización geográfica de la producción de los Estados Unidos a México se ha transferido a la maquiladora, casi en lo que respecta al proceso de trabajo de corte y cosido de los asientos.

Por supuesto que el diseño del ensamble de asientos sigue concentrado en Estados Unidos y el ensamble cabaret se ha transmitido cada vez más hacia la zona sur de Estados Unidos, a las maquiladoras, sobre todo en Ciudad Juárez.

Pero por supuesto que a mí me gustaría describir qué es lo que pasa desde México, cómo podemos visualizar la cadena de proveeduría y su contratación en nuestro país.

Este cuadro podría aparentar ser muy caótico, sin embargo ilustra cómo una planta establecida en el centro de México, se ha convertido en nodo fundamental de la subcontratación. Es una planta que trabaja para las siete u ocho empresas ensambladoras en México y adicionalmente para ocho o nueve industrias ensambladoras en Estados Unidos. Son empresas que trabajan tres turnos al día, y por las economías de escala existe una tendencia creciente a la sustitución de fuerza de trabajo por capital, particularmente por robots. Los ingenieros comentan que dada esa economía de escala, una empresa autopartista que subcontrata, puede darse el lujo de utilizar robots sin ningún inconveniente, y esto no sucede, por supuesto, en otros segmentos del sector autopartes que dependen mucho del volumen.

No me voy a extender en la descripción del trabajo, lo que quiero es demostrar la enorme complejidad del proceso de contratación que está implicando desde el mercado de trabajo. Este cuadro ilustra lo siguiente: por un lado la cada vez mayor presencia de grandes jugadores y la tendencia es a su disminución, no sólo desde el punto de vista de la intensidad de la competencia, sino desde el diseño modular.

El diseño modular ha producido en sólo dos años una contracción en el 40% del número de componentes que tiene un asiento, o sea, que se necesitan cada vez menos partes y menos proveedores y, por lo tanto menos fuerza de trabajo para ensamblarlas. Este proyecto, que se llama “producto de asiento flexible” implicó la inversión de 20 millones de dólares, para poner un ejemplo, el respaldo tenía 15 componentes y con el diseño flexible se redujo a cuatro. El asiento sirve para muchos modelos, lo que permite naturalmente, invertir en equipo cada vez más costoso y automatizado.

Desde el punto de vista laboral, el diseño modular y la producción global, en manos de grandes empresas, está implicando producir cada vez más con menor participación laboral, con mayores exigencias de calidad de la fuerza de trabajo contratada, bajo la presencia de empresas extranjeras.

Parece ser que en el futuro y la tendencia es global la política de las grandes empresas es ofrecer su contratación a compañías de bajo costo, pero que produzcan a nivel global.

Hace una semana conversaba con un ingeniero de Volkswagen quien me decía: “Algunas empresas locales se acercan a ofrecernos arneses o productos para asientos, y eso es como ofrecerle chile a una empresa que produce chile”, lo que implica que es muy difícil que una empresa nacional —pequeña o mediana— pueda introducirse en este segmento.

Lo que finalmente he querido transmitir es la importancia del diagnóstico tecnológico por un lado; y en segundo lugar la complejidad de la subcontratación vista desde las cadenas globales y; en tercer lugar, la importancia del diseño modular, que me parece fundamental.

Gran parte de la competencia del sector automotriz y de autopartes no tiene tanta relación con la disminución de costo salarial, sino con la simplificación del diseño porque eso reduce, si no mal recuerdo, el 30% del valor de un asiento del rígido al flexible, un cambio sencillo en el diseño.

En ese sentido, la mayor búsqueda de reorganización tiene que ver con el espacio del diseño, mucho más que con el de la organización del ensamble. Con esto terminaría mi exposición.

*Memorias del seminario Relaciones triangulares del trabajo
(subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad
laboral?* se imprimió en diciembre de 2005 por
Gráficos eFe, Urólogos 55, Col. El Triunfo,
México, D.F., efe5203@gmail.com

El mundo del trabajo está experimentando profundos cambios en la concepción tradicional de la contratación de la mano de obra, a tal grado que tanto académicos como juristas se enfrentan a los desafíos conceptual y jurídico de la definición y protección legal de las modalidades actuales de relación entre los trabajadores y las empresas.

Este libro incluye diversas reflexiones producto del seminario *Relaciones triangulares del trabajo (subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral? Los planteamientos que ahí se vertieron nos llevaron a formular más preguntas de las que originalmente habíamos planteado, al grado de admitir que nos encontramos frente a una crisis de lo que concebimos tradicionalmente como trabajo y ante a la urgente necesidad de repensar profundamente la realidad que viven hoy las y los trabajadores.*

Para ejemplificar estas formas “nuevas” de tercerización o subcontratación –que algunos autores opinan que no lo son tanto–, nos preguntamos cómo se autodenominan quienes ofertan en las calles de la ciudad de México las tarjetas telefónicas o los helados Bon Ice. ¿Qué son ellos o ellas? ¿empresarios, trabajadores, comisionistas? ¿La ley todavía los protege o ha sido rebasada en la regulación de su actividad económica y sus derechos laborales? Sin importar la denominación que se adjudiquen, es fundamental admitir que hoy por hoy los sindicatos no se han ocupado de ellos ni han vuelto los ojos para integrarlos como parte de la clase trabajadora. La gran pregunta que se mantiene vigente es: ¿acaso no lo son?

Con el propósito de aportar elementos a la reflexión, esta Memoria ofrece trabajos originales que abordan la problemática desde tres perspectivas: I. Modalidades triangulares del trabajo y sus perspectivas en México; II. Protección jurídico-laboral en una relación triangular del trabajo, y III. Casos específicos de triangulación del trabajo.

Los temas plantean el contexto histórico de las relaciones triangulares del trabajo, sus retos y perspectivas; las antiguas y nuevas formas de subcontratación; las limitaciones jurídicas en la protección de los trabajadores subcontratados, así como los casos específicos en las plataformas petroleras, el proyecto Futura de la Ford Hermosillo, los trabajadores de Telemarketing, de autopartes y del sector bancario.

Los materiales que se compendian en este libro abren la posibilidad de seguir avanzando en el análisis y las acciones interdisciplinarias relativas a las relaciones triangulares de trabajo, en especial desde el sector sindical.