

1 de Mayo: freno a la subcontratación y recuperación del 40% del salario

Zósimo Camacho - 30 Abr 2021 a las 7:13 pm

Los **trabajadores mexicanos** llegan al 1 de Mayo con mejoras por debajo de las expectativas que generó el primer gobierno de izquierda desde el **cardenismo**. Obreros y especialistas reconocen un nuevo marco jurídico y político que beneficia a los trabajadores, pero la crisis generada por la **pandemia** y la falta de firmeza en la política laboral mantienen rezagos históricos y en la precariedad a millones de obreros, consideran

México llega a otro Primero de Mayo con un panorama distinto al de los últimos 40 años, reconocen expertos y obreros. No es el de la *negra noche* ultraneoliberal en la que cada año se precarizaban más las condiciones laborales. Pero tampoco están conformes. A la crisis generada por la pandemia se agrega una suerte de condescendencia hacia el sector patronal, aquel que durante décadas se enriqueció con el abuso que se le permitió y alentó desde el Poder Ejecutivo, señalan.

Sí, el gobierno de la "cuarta transformación" o 4T puede destacar que se detuvo la caída del poder adquisitivo del salario mínimo y, por primera vez desde la década de 1970, aumentó 60.3 por ciento en términos nominales y cerca del 40 por ciento en términos reales desde el inicio del sexenio. También paró la subcontratación u *outsourcing* que negaba derechos a los trabajadores y sometía a los obreros al abuso de patrones ocultos.

Asimismo, hoy el marco jurídico que se ha logrado promueve la democratización de los sindicatos y la libertad de los trabajadores para organizarse como mejor les parezca sin que por ello tengan que perder su trabajo. Los sindicatos blancos o de protección patronal ya no tienen el aval gubernamental y las organizaciones genuinas viven mejores condiciones para defender a sus agremiados.

En contraparte, y según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), hasta diciembre de 2020, 11 millones 500 mil integrantes de la población económicamente activa no tienen empleo y 31 millones que sí trabajan tienen ingresos por debajo de los niveles de bienestar. Además, 32 millones 300 mil trabajadores –hombres y mujeres– no cuentan con seguridad social y 11 millones 400 mil trabajan sin una sola prestación laboral.

Otros 17 millones 500 mil son "eventuales" cuando en realidad son trabajadores permanentes a los que se les niega el derecho a la seguridad laboral. Y 14 millones 100 mil padecen jornadas excesivas, es decir, sobreexplotación. En este último caso, sólo considera a aquellos que son trabajadores formales. Los informales deben emplearse en jornadas de entre 12 y 16 horas con distintas actividades para poder garantizar el sustento de sus hogares.

Los trabajadores jubilados, por su parte, continúan con ingresos raquíticos, calculados en Unidades de Medida y Actualización (Umas) –y no en salarios mínimos–. Con ello reciben pensiones muy por debajo de lo que les correspondería.

En descargo de la 4T, los expertos señalan que las cifras se arrastran desde sexenios anteriores y la pandemia de Covid-19 metió a todo el planeta en la peor crisis económica desde el *crack* de 1929-1933. Y que el cálculo de las pensiones en Umas fue una determinación de Poder Judicial. Pero también señalan que ha faltado firmeza para revertir empobrecimiento de la clase trabajadora.

La doctora en Economía Eufemia Basilio Morales, investigadora adscrita a la Coordinación de Análisis Macrométrico Prospectivo del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), advierte que el panorama para los trabajadores mexicanos es adverso. Aclara que esta situación “no es tanto por la gestión del nuevo gobierno” sino por la crisis económica que trajo la pandemia.

De entrada, las medidas sanitarias aplicadas en México y en el mundo implicaron un freno a la economía como no había ocurrido en la historia reciente. En el país “se perdió casi 1 millón de empleos y las condiciones no son idóneas [para el mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores]. Muchas empresas han tenido que cerrar y muchos empleados han sido despedidos. La situación en el corto plazo no es muy favorecedora”, señala.

También observa que hay avances innegables en la dignificación del trabajo, pero son modestos. Aclara que, aunque importantes, son relativos.



CUARTOSCURO

Outsourcing, “vivo”

La subcontratación, tercerización, u *outsourcing* es un modelo de empleo mediante el cual los patrones no mantienen relación formal alguna con sus trabajadores. Otra empresa es la que los contrata y, con ello, los patrones eluden impuestos, cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y se desentienden de los derechos de los obreros. El pasado 23 de abril entraron en vigor las reformas a diversas leyes que prohíben el *outsourcing* y que lo permiten en determinadas actividades y casos.

Enrique Larios Díaz, doctor en Derecho, señala que bajo este modelo los subcontratados son tratados como *subtrabajadores*, "es decir, no llegan a ser trabajadores". Explica que quienes se emplean en estas condiciones tienen una doble subordinación: obedecen al patrón falso que los contrata y al otro, al verdadero, que no responde a sus derechos laborales.

Larios Díaz, profesor, investigador y presidente del Colegio de Profesores de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la UNAM, señala que este régimen laboral abusivo, "que pone a los trabajadores en renta", se abrió paso en México en 1982. Contra las leyes mexicanas, el propio gobierno federal lo permitió e, incluso, alentó en el año 2000. Y luego, en 2012, le dio un marco legal.

Con la reforma que entró en vigor la semana pasada, y que deroga la de 2012, por fin "se echó para abajo" este modelo. Se trata –a decir del jurista certificado en Normas Internacionales de Trabajo por el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)– de un paso "muy significativo". Implicó reformas no sólo a la Ley Federal del Trabajo, sino también a la Ley del Impuesto al Valor Agregado, a la Ley del Impuesto sobre la Renta y al Código Fiscal General.

Aclara que los cambios legales no terminaron con las empresas subcontratistas. No se abolió a las empresas de este tipo. "Va a seguir habiendo *subtrabajadores*, pero ahora las empresas tendrán que cumplir con las disposiciones de carácter fiscal". Abunda en que la regla general que prohíbe la subcontratación de personal deja una excepción: que las empresas que quieran prestar este tipo de servicios deben ser especializados.

"La figura del contratista como patrón falso y del contratante como patrón verdadero está respirando, pero ahora tiene que someterse a nuevas reglas". Entre ellas, que en la subcontratación no se realicen actividades del giro de la empresa contratante.

Además, se establece la "obligación subsidiaria" del patrón verdadero para que verifique que el patrón falso está cumpliendo con sus obligaciones fiscales y de seguridad social. Y se equipara a la subcontratación con la defraudación fiscal, si no se realiza con las excepciones señaladas.

Diplomado en Derecho Procesal del Trabajo por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Enrique Larios Díaz celebra la prohibición general del *outsourcing*, sobre todo en los organismos del Estado y en la banca. Era "una vergüenza" que el gobierno subcontrataba trabajadores cuando no tenía facultades para ello y, además, estaba violando abiertamente la ley.

Reconoce que la acotación legal del *outsourcing* mejora las posibilidades de defensa del trabajador. "Ya no se les podrá mantener en la ignorancia sobre la naturaleza de su trabajo. Sí se avanzó con esta reforma. Hay un avance. No todo lo que uno quisiera, pero sí hay un avance importante que puede ser beneficioso para los trabajadores".



CUARTOSCURO

Democratización de los sindicatos

En este 2021 se cumplen 2 años de las reformas que impulsan la democratización de los sindicatos. Se cortó la protección gubernamental al *charrismo* sindical que databa del periodo revolucionario. La ley que protege al sector obrero ya existe pero los *charros* ahí siguen.

“El hecho de que esté la ley no significa que ya todo esté hecho. Falta la acción de los trabajadores. La reforma de 2019 les devolvió la posibilidad de negociar colectivamente, porque antes solamente ese papel estaba reservado a los dirigentes sindicales, quienes se habían convertido en dueños de los sindicatos”, explica el doctor en Derecho, y especialista en Derecho de Trabajo, Enrique Larios Díaz.

Miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de la National Lawyers Guild de Estados Unidos, señala que “ahora los trabajadores tienen mayores posibilidades de ejercer sus derechos y ya hay trabajadores que lo están haciendo. Antes el patrón se encerraba con el líder sindical, firmaban el contrato colectivo y era obligatorio firmarlo para todos los trabajadores. Ahora ya no”.

Explica que la ley ya establece que cuando el patrón y el sindicato lleguen a un arreglo, deben someter su acuerdo a la votación de los trabajadores. “Y les guste o no les guste van a tener que someterlo”. Lo anterior impactará también en que ya no haya organizaciones “consentidas” del gobierno, estima.

Los trabajadores ahora pueden ejercer el derecho a la pluralidad sindical: entrar al sindicato cuando ellos quieran y salirse cuando así lo deseen; dejar de pagar cuotas y dejar de pertenecer a él sin que pierdan el empleo. Además, se tipificó como delito la injerencia patronal en la vida interna de la organización de los trabajadores.

Para Larios Díaz, es innegable que hay más posibilidades bienestar para la clase trabajadora. “Es cosa que los trabajadores se sienten y sepan sus derechos a la contratación colectiva”.

Francisco Cruz Retama observa que la precarización del empleo, bajos salarios incluidos, es consecuencia directa de que por décadas se anuló el derecho a la libertad sindical y a la contratación colectiva genuina.

Especialista en sindicatos, activista por los derechos de los trabajadores y consejero de organizaciones sindicales, señala que a 2 años de aprobada la reforma siguen existiendo los líderes *charros* y se siguen validando contratos de protección patronal. “Hay empresas que siguen obligando a sus trabajadores a votar en favor de contratos que no conocen”.

Ejemplifica con el caso de General Motors, que el 22 de abril pasado celebró una validación de contrato colectivo en la que la empresa intervino, sabotó el proceso y luego desató una persecución laboral contra los trabajadores. Y hasta la fecha, está impune. No hay sanción aun para la trasnacional. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social interpuso una denuncia penal ante la Fiscalía General de Guanajuato para que se deslinden responsabilidades de los hechos ocurridos en la votación.

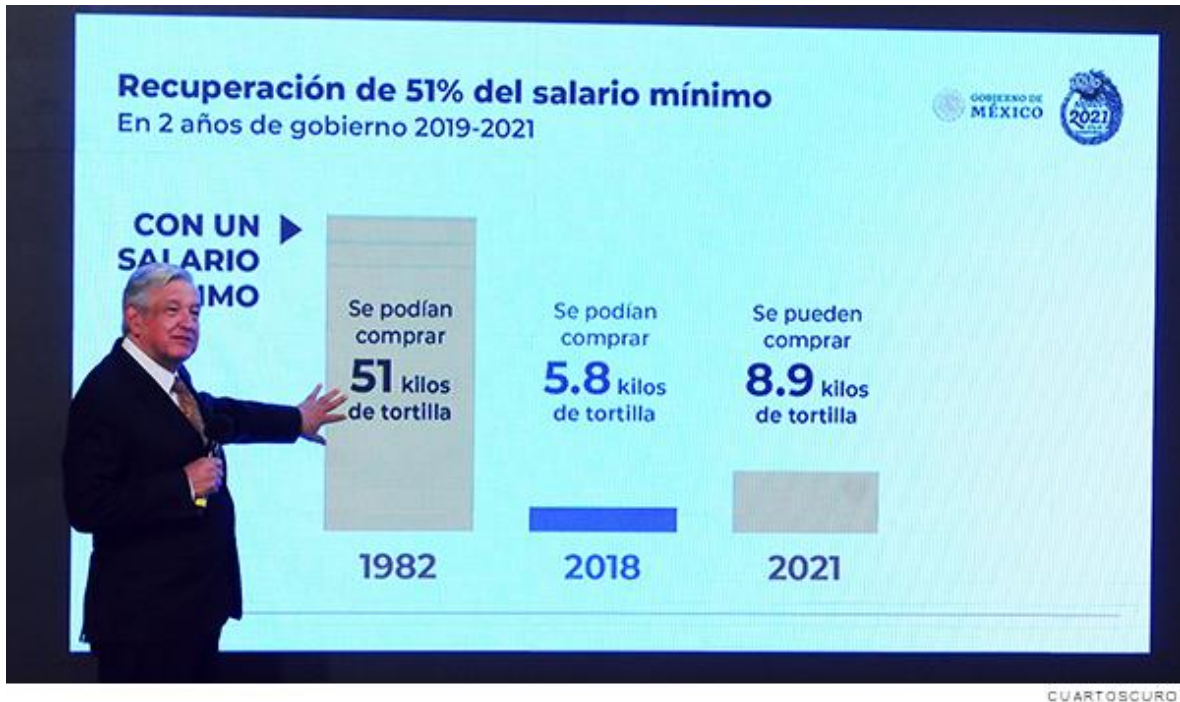
Como observador y asesor de sindicatos, Francisco Cruz Retama siguió de cerca el proceso. Señala que se trató del intento de validar un contrato colectivo de protección patronal manejado por un sindicato que, a su vez, es controlado por la empresa. Incluso, días previos al proceso, la General Motors “capacitó” a los obreros sobre cómo votar.

“La empresa participa directamente en el proceso de validación a través de su Dirección de Recursos Humanos. Una persona designada por la empresa es la que lleva a los trabajadores a votar en un área dentro de la propia fábrica. Y ahí, en presencia de funcionarios de la empresa y de representantes del sindicato que dirige Tereso Medina, las trabajadoras y los trabajadores tiene que tomar la boleta, firmarla, depositarla en una urna, anotar su nombre en una lista y entregar una copia de su credencial de elector.”

Reconoce que la ley es un avance y que ahora les tocará a los trabajadores recuperar sus sindicatos o fundar aquellos que realmente los representen. Para ello, tendrán que echar mano de la solidaridad de clase, entre trabajadores.

“Han sido décadas en las que se ha nulificado la vida sindical en los centros de trabajo. Estamos hablando de generaciones completas de trabajadoras y trabajadores que no conocen lo que es la vida sindical genuina, la realización de asambleas, la elección de representantes, la validación de contratos, la negociación colectiva...”

Señala que ahí hay “una labor pendiente” que toca realizar a los propios sindicatos y no al gobierno. Piensa, sobre todo, en la responsabilidad y solidaridad de quienes ya cuentan con sindicatos independientes y democráticos para que contribuyan en la educación sindical de trabajadores de otros centros.



Incremento salarial

Académico de la Facultad de Economía de la UNAM y asesor del Sindicato Nacional de Trabajadores de General Tire de México, Francisco Cruz Retama cita al Centro de Análisis Multidisciplinario de la misma universidad. En sus reportes de investigación, los académicos universitarios documentaron una pérdida real del poder adquisitivo del salario mínimo en más del 70 por ciento en casi 40 años de neoliberalismo.

El actual gobierno federal impulsó incrementos por encima de la inflación y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) aprobó aumentos "sustanciales" en los 2 años recientes. En efecto, el salario mínimo general en 2018 era de 88.36 pesos. Hoy es de 141.7 pesos en casi todo el territorio y en la Zona Libre de la Frontera Norte es de 213.39 pesos.

Sin embargo, a decir de Cruz Retama, la medida no impactó en trabajadores que ganan más allá del mínimo.

"Vimos aberraciones como las de trabajadoras de limpieza subcontratadas que cobraban algunos pesos más que el salario mínimo y que no se les aumentó nada, o el caso de trabajadores de la UNAM cuyos aumentos fueron inferiores al de la inflación."

Señala que la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo debe seguir. Pero explica que, sin una política integral, el mero aumento al también llamado *minisalar* no beneficia a toda la clase trabajadora.

La doctora Eufemia Basilio –con líneas de investigación en Política Fiscal, Finanzas Públicas, Deuda Pública, Crecimiento Económico y Ciclo– celebra que el actual gobierno federal haya cambiado la

visión que se tenía anteriormente con respecto de los salarios. Anteriormente se aseguraba que no se podían incrementar, aunque cada vez perdieran más poder adquisitivo.

Señala que los incrementos van en el camino correcto pero los beneficios de la medida se quedaron cortos ante las condiciones económicas que impuso la pandemia.



Umas, golpe a los jubilados

Las pensiones de los trabajadores jubilados han perdido valor por la determinación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que avala el cálculo de los montos con base en las llamadas Unidades de Medida y Actualización (Umas) y no en salarios mínimos.

Aunque la medida no fue responsabilidad directa del Poder Ejecutivo, su titular, Andrés Manuel López Obrador, ha dicho que no tiene intención de enviar iniciativa alguna para reformar la ley. Es decir, en los hechos avala lo que determinó el Poder Judicial. Para resarcir, dijo que la pensión universal que puso en marcha con el inicio de su gobierno se irá incrementando hasta doblar el actual monto.

Trabajadores y especialistas se apresuraron a señalar que la pensión universal no resarce la pérdida que implica que se calculen los montos de las pensiones en Umas.

“Si las pensiones se calcularan con base en el salario mínimo, su incremento para este momento sería cercano al ciento por ciento”, observa Cruz Retama.

“El gobierno no es ingenuo, sabe que implica una carga económica importante, pero sería un acto de justicia, pues así como cayó el poder adquisitivo del salario también cayó el de las pensiones. Y ahora se deprecian aún más de lo que se habían depreciado en los años anteriores. Es urgente que

se establezca el cambio de unidad para que las pensiones vuelvan a ser calculadas con base en el salario.”



Precarización laboral

Los especialistas consultados señalan que las medidas emprendidas por el actual gobierno benefician directamente a los trabajadores formales, y sólo indirectamente a los trabajadores informales, que son mayoría.

Señalan que miles de trabajadores contratados por honorarios durante lustros, o incluso décadas, en dependencias del Estado mexicano fueron despedidos en nombre de la austeridad. Siempre contaron con contratos eventuales, no se les reconoció derecho alguno y finalmente se les echó a la calle. Para ellos no ha habido ni diálogo, señala Francisco Cruz Retama.

Y en términos generales, señala la doctora Eufemia Basilio, la precarización del grueso de los trabajadores mexicanos se mantiene. Señala que revertir una situación generada por décadas llevará tiempo, más aún con la crisis generada por la pandemia. Pero se deben dar pasos más firmes. La regulación del *outsourcing* es una medida correcta, pero no alcanza a muchos otros trabajadores que hoy hacen, por ejemplo, *home office* y que no tienen seguridad laboral porque están contratados por honorarios.



Obreros en un sindicato que funciona

Los trabajadores de Continental Tire de México ganan, en promedio general, 930 pesos al día, cuentan con prestaciones más allá de las que marca la ley y su trabajo les permite el desarrollo integral de ellos y sus familias. En este momento mantienen una relación cordial con la empresa trasnacional. Cada parte hace lo que les corresponde y todos salen beneficiados.

No siempre fue así. Hace 18 años los trabajadores estaban sometidos a un contrato de protección patronal, padecían precarización de sus condiciones laborales y sufrían despidos injustificados. Y se levantaron. Recuperaron su organización sindical.

Nadie les dijo que fuera fácil, pero la situación desesperada que padecían los empujó. Se aventuraron. Enfrentaron represión de la empresa y de los gobiernos federal y estatal. Hoy tienen una vida sindical intensa y genuina.

Juan Pablo Hernández Lara es el actual secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores de General Tire de México. No hay reelección. Se impusieron la medida desde que iniciaron la lucha. Reconoce que la situación laboral extrema a la que se les sometió como trabajadores en 2003 fue la que los obligó a liberarse.

En 2003 "gobernaban los empresarios", dice Juan Pablo, en referencia al sexenio del panista Vicente Fox, ex empleado de la CocaCola y "agroempesario" de Guanajuato. Entonces grandes empresas vieron la oportunidad de desatar una andanada contra los derechos de los trabajadores de la propia Continental Tire y de otras, como Goodyear, Oxxo, Uniroyal y Euzkadi. "No encontramos de otra más que defender lo que teníamos".

Explica que la Continental Tire quería despojarlos de los derechos que estaban en el contrato-ley. "Esto fue el parteaguas para entender que los dirigentes que teníamos en la CTM [Confederación de Trabajadores de México] no seguían nuestros mismos intereses. Hubo compañeros despedidos que integraron una comisión que formamos y que atendían las demandas de la mayoría".

La inconformidad propició que en una asamblea destituyeran a los dirigentes *charros*. "Recuerdo que hicimos un paro; venía un directivo de Alemania, el máximo responsable a nivel mundial, a anunciar una inversión. Y decidimos recibirlo con un paro general. Ese día nos dimos cuenta de un poder que teníamos como trabajadores que nunca habíamos experimentado".

Padecieron una condena unánime en los medios de comunicación. "Nos costó el descrédito porque decían que íbamos a provocar que el empleo se perdiera y cerrara la planta. Al final nadie nos quitó la idea de que teníamos que defendernos a costa de lo que fuera y contra quien fuera".

Explica que iniciaron un programa de capacitación sobre el movimiento obrero en México. No sabían nada. No tenían tradición de lucha. Pero recibieron solidaridad de otras organizaciones, Cita, de manera destacada el apoyo del Sindicato Mexicano de Electricistas. Su lucha duró varios años.

"No hemos estado solos; por ejemplo, cuando fuimos a Alemania a denunciar todo esto, había gente allá que nos apoyaba, sindicatos de allá. En México también recibimos un apoyo importante cuando tuvimos la demanda de titularidad [del contrato colectivo]."

Hernández Lara dice que hoy la relación entre el sindicato y la empresa es "buena". Los roces que a veces ocurren se resuelven con diálogo. "Entendieron que tienen que negociar, respetando lo que marca la ley, lo que marca el contrato colectivo. Tampoco nos confiamos, porque las cosas pueden cambiar de un momento a otro. Ahora en la pandemia pretendían no darnos ningún tipo de incremento. Y para nosotros no era aceptable, nosotros no trabajamos 2 meses y se vio reflejado en nuestro ingreso. Conseguimos un aumento de unas centésimas arriba de la inflación, entonces no estuvo mal".

En el Sindicato participan 1 mil 40 trabajadores. Los empleados de confianza no están afiliados.

Sobre la situación general de los trabajadores en México, el dirigente sindical reconoce esfuerzos del gobierno federal por tratar de recuperar el salario. "Ha habido incrementos importantes; pero, la verdad, es que no han sido suficientes. Seguimos estando muy lejos de la línea de bienestar para que la clase trabajadora pueda acceder a una vida digna".