

VII Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. El trabajo en el siglo XXI. Cambios, impactos y perspectivas

Subcontratación y organizaciones de trabajadores precarios (GT 6)

Sindicalismo-tercerizado: una forma de contratación de los extras de la televisión en México

Presenta: Mtra. Azucena Feregrino B.

Resumen simple

Sindicalismo-tercerizado: una forma de contratación de los extras de la televisión en México

El debilitamiento de la relación del Estado y los sindicatos en los últimos años en México, así como su simultáneo fortalecimiento con grandes empresas como Televisa, colocó a las dirigencias sindicales, habituadas a obtener parte importante de su legitimidad y poder de su relación con el Estado, ante la disyuntiva de rehacer esa fuente de sustento. El Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITATYR)¹ lo hizo mediante una mayor aproximación subordinada a la estructura e interés patronal.² No sólo asumió una posición permisiva hacia la tercerización del trabajo de los extras de la televisión,³ sino que también se convirtió en su subcontratista. Esta perversión de las actividades sindicales provoca la inserción de los extras en un doble, y hasta múltiple, proceso de tercerización, en el que se ven mermados los derechos del trabajador.

¹ Nos referimos específicamente a la sección 11 del sindicato quien agremia a los llamados "extras".

² La lógica de muchas de las dirigencias sindicales las indujo a buscar la protección del patrón antes que asumir los riesgos de la aprobación de sus representados. Esto fue posible debido a que se trata de dirigencias sindicales acostumbradas a: 1) un ejercicio autoritario de su respectiva cuota de poder, 2) no esperar de sus representados la aprobación de sus decisiones, 3) no rendir cuentas a nadie de la gestión contractual y de los recursos sindicales y, 4) usufructuar en beneficio propio antes que de sus representados las facultades del cargo sindical.

³ Definidos en el reglamento interno del SITATYR como "aquella persona que participa en una película, representación teatral, espectáculo o grabación televisiva sin texto alguno, sólo para ambientar la escena".

Resumen expandido

Objeto

Trabajadores extras de la televisión mexicana agremiados a la Sección 11 del Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITATYR).

Objetivo

Explicar las condiciones de trabajo de los extras agremiados a la Sección 11 del SITATYR en un entorno de subcontratación para evidenciar las prácticas del SITATYR de lo que llamaremos *sindicalismo-tercerizado*.

Metodología

El presente documento explicarán las especificidades del trabajo del extra mediante el concepto *los otros trabajos*, también conocido como trabajo atípico. Asimismo, relacionará los conceptos de flexibilidad laboral, específicamente la tercerización, con los procesos de contratación del extra y su agremiación a un sindicato corporativo como lo es el SITATYR. Las técnicas de investigación utilizadas son investigación documental sobre el tema focal, entrevistas cualitativas dirigidas y aplicación del marco teórico antes expuesto.

Bibliografía principal

Fernández, Fátima (2009). La ley televisa: la culminación de un poder fáctico. La ley Televisa y la lucha por el poder de México. s.l. : Fundación Friedrich.

De la Garza, Enrique (2008). Hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de regulación y de control social de la ocupación: los otros trabajos. (Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa Docencia) Recuperado el Febrero de 2009, de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/>

De la Garza, Enrique (2003). Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económico y sociodemográfico. Recuperado el Junio de 2009, de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/2amet2003-p-p.pdf>

De la Garza, Enrique (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. D. (Coord.), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. México: FCE.

Ortega, Carmen (1997). Cuadernos del TICOM No. 43. Trabajadores de la radio y la televisión en México: los sindicatos STIRT y SITATYR México DF: UAM-X, CSH, Depto. de Educación y Comunicación.

Regini, Marino (2003). *The dilemmas of Labour Market Regulation* en Gosta Esping-Andersen y Marino Regini, Why deregulate labour markets?, Oxford, Oxfor University Press, pp. 11-29.

Romo, Cristina (1993). Ondas, canales y mensajes: un perfil de la radio en México. México : ITESO, 1993.

Trejo, Raúl (1990). Crónica del sindicalismo en México, 1976-1988. México : Siglo XXI, 1990. pág. 420.

Los otros trabajos

El trabajo de extra cuenta con característica particulares que lo ubican dentro de *los otros trabajos*, antes conocidos como *no-clásicos*, que son trabajos precarios, generalmente no regulados, como los trabajadores eventuales, de servicios, de producción de símbolos, o en los que diversos agentes se involucran durante la realización de su trabajo. En ellos suele ser difícil reconocer al patrón ya que en muchas ocasiones son varias las personas que intervienen en su contratación y en el desarrollo de su proceso productivo.⁴

Características	Los otros trabajos	El trabajo del extra
	No necesariamente asalariados	Son considerados trabajadores eventuales a los que se les paga por medio del régimen conocido como honorarios.
	Involucra a otros agentes que no necesariamente compran o venden fuerza de trabajo pero influyen en la forma de trabajar de otros, incluyendo clientes e instituciones laborales	Diversos agentes se involucran durante el trabajo del extra, como sería el dueño de una cadena de farmacias que le ha comprado publicidad a Televisa. Aquí habría que diferenciar entre el cliente que es el que paga la publicidad y el usuario que consume el servicio, el espectador.
	Prevé al sector de los servicios	El trabajo del extra no se relaciona con el trabajo

⁴ Además de otras características, como la contratación por obra o tiempo determinado, la no especificación contractual de las jornadas laborales o de sus condiciones de trabajo, la propia inexistencia de un contrato escrito, horarios extendidos, trabajo riesgoso y desprotegido, etc.

	industrial o de manufactura.
Contempla la presencia de la producción inmaterial y meramente de símbolos	El trabajo del extra es considerado inmaterial. Aunque al ser grabado para su reproducción por decisión de Televisa, que puede ser a través del formato de televisión (cinta, película, etc.) o para su reproducción por medio de su venta al público, por ejemplo en un DVD, para que el usuario decida cuándo verlo, se vuelve material. También es posible que el usuario descargue la programación que desee por medio de Internet o Televisión <i>On Demand</i> .
No es posible siempre separar el producto de las fases de producción, de la circulación y del consumo	El trabajo de extra cuenta con la singularidad de no poder encontrar claramente la diferenciación entre la producción y la reproducción. Aunque es grabada en una locación o un foro la transmisión de su trabajo puede suceder en cualquier momento en que la empresa lo decida pero de acuerdo a la preferencia del cliente.
Contempla aspectos objetivos pero también subjetivos como los emocionales, valorativos, estéticos y de razonamiento cotidianos	En el trabajo del extra, participan aspectos subjetivos, que van desde su contratación, la realización de su trabajo, etc.
La especificidad de cada trabajo no proviene del objeto sobre el que se interviene, ni de las actividades mismas que se realizan, ni del tipo de producto sino de la articulación del proceso de producir en estructuras sociales amplias con estructuras impregnadas de significados	La especificidad de este trabajo no proviene exclusivamente de la actividad que se lleva a cabo, como el hecho de simular y ambientar una escena, sino de la interacción que tiene con los agentes involucrados en los procesos de producción en estructuras como las del Sindicato y Televisa que no los determinan pero si los afectan.
Cuadro de elaboración propia con información de De Garza (2008).	

Flexibilidad laboral

Algunos autores como De la Garza (2000) y Regini (2003) hacen referencia a ciertas concepciones comunes de la flexibilización, donde se define como la capacidad de la gerencia para adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado, por medio del ajuste del empleo, del uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y del salario. La flexibilización externa, también conocida como tercerización o subcontratación, pone énfasis en la desregulación del empleo. Mediante este tipo de flexibilización, las empresas pretenden enfrentar las oscilaciones de la demanda, y de las innovaciones tecnológicas, a través del ajuste flexible de la producción y la fuerza de trabajo participante. Esto generalmente ocurre en una combinación de disminución del número de trabajadores de base, la tercerización de procesos y la subcontratación de personal.

Televisa, tradicionalmente, ha promovido las prácticas de subcontratación en su empresa, pero quizás la más reveladora sea la que lleva a cabo por medio de la Sección 11 del SITATYR, quien más allá de cumplir con el objeto que le dio origen, se limita a obtener un

beneficio en la contratación directa e indirecta de los extras.⁵ Televisa promueve las prácticas de subcontratación por medio de sus propios patrocinadores, anunciantes y agencias de extras y modelos, ya que tienen la libertad de contratar a cualquier agencia de contratación de extras sin considerar primero al sindicato, lo cual es una muestra del déficit de representación del SITATYR. El sindicato ha sido rebasado en sus funciones por las nuevas condiciones impuestas por la empresa para abatir costos y ganar terreno en su potencial “competitivo”. En la estrategia de flexibilización de Televisa el papel de las agencias resulta fundamental, pues no se explica sino como mecanismo promovido desde la empresa para flexibilizar los términos de adquisición de fuerza de trabajo “extra” sin importar que dicho mecanismo degenera en prácticas de explotación que con frecuencia escapan a los marcos jurídicos y se expresan en un deterioro constante de los términos de contratación y de trabajo de esa población extra.

De acuerdo con declaraciones de representantes sindicales del SITATYR aparentemente no tiene conocimiento de cuáles extras, miembros activos del sindicato, trabajan también en Televisa subcontratados por medios externos, como serían las agencias de contratación de extras. Lo anterior sucede debido a que algunos de los extras agremiados en el SITATYR, al encontrarse con escasez de llamados por parte de su sindicato, buscan empleo por medio de las agencias de contratación de modelos y extras y, paradójicamente, consiguen el mismo trabajo en las producciones de Televisa que debería ofrecerles su sindicato. Esta información resulta relevante debido a que el propio contrato colectivo de trabajo expresa que el personal que labore como extra en Televisa, tendrá que ser miembro activo del sindicato, en caso contrario este último deberá dar una autorización previa a su contratación, procediendo a agremiar a estos trabajadores. De tal forma que, si el sindicato tuviera un control real sobre su padrón, encontraría que mucha de la gente que se presenta a trabajar como personal transitorio en las producciones de Televisa, ha sido previamente afiliado al SITATYR en calidad de trabajadores eventuales, formando parte de su “carpeta” de talentos.

Muchos de los extras entrevistados durante esta investigación nos mencionaron haber conseguido más trabajo en Televisa por medio de agencias que por parte del sindicato.

⁵ La directa es por parte del sindicato y la indirecta por medio de agencias de contratación de talento artístico.

Trabajo que no ha sido regulado por el contrato colectivo de trabajo y en donde el sindicato no ha participado. Estos extras declaran que el sindicato no interviene para nada en la contratación y en el proceso de pago, que nadie les pide se afilien al sindicato porque éste ni siquiera está enterado del personal que participa de manera externa en una producción. Por lo tanto, podemos establecer que, no solo no cuentan con la autorización previa del sindicato, sino que tampoco verifica que hayan sido inscritos a éste antes de comenzar a laborar para la empresa. Es así como la defensa de los intereses de los trabajadores y el propio mejoramiento económico de éstos, que bajo estatutos deben promover, queda en entredicho.

El sindicato, más allá de exigirle a Televisa que cumpla con las obligaciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo, consiente que la empresa contrate talento por medio de otras organizaciones que no son parte del SITATYR, lo que redundará en condiciones laborales aún más precarias para los extras contratados por las agencias. Lo cual la empresa hipotéticamente podría refutar estableciendo que Televisa tiene derecho, según su contrato colectivo de trabajo, a exigir a trabajadores especializados o con condiciones físicas acordes a su producción y que, al no contar con ellos el sindicato, la empresa puede establecer contratos subrogados con otras organizaciones para obtenerlos (todo bajo el conducto e intervención del sindicato). Sin embargo, cuando se contrata a la misma persona que se pudo haber contratado directamente por el sindicato, en un afán de conseguir un beneficio económico, es evidente que tanto el sindicato como la empresa hacen caso omiso a las reglamentaciones que regulan su relación y que el más perjudicado es el trabajador.

A lo largo del contrato colectivo de trabajo de los extras se sostiene que bajo ninguna circunstancia Televisa puede ser considerada como patrón y que, aún cuando los extras puedan ser contratados por intermediarios, ya sea por medio de una agencia o directamente por patrocinadores o anunciantes, ninguno de ellos podrá ser considerado patrón, eximiendo a Televisa de cualquier responsabilidad por dichas contrataciones. Se establece una cadena de subcontratación de la que aparentemente nadie es responsable, una simulación que pretende deslindarse de cualquier responsabilidad laboral hacia los trabajadores.

Las condiciones de trabajo de los extras han experimentado un deterioro de tal magnitud que estos trabajadores han sido colocados ante la imposibilidad de garantizar su reproducción

física mediante el sólo ingreso proveniente de esa actividad. Esta circunstancia, sin embargo, resulta notoriamente llamativa toda vez que se trata de trabajadores con un importante arraigo en su ocupación de extras. Esta paradoja que surge de la coexistencia, en un solo espacio laboral, del agudo deterioro en las condiciones de trabajo con el apego a la ocupación, tiene como componente explicativo adicional una motivación singular compartida ampliamente por los extras: el sueño de algún día convertirse en figura famosa de la televisión. Además del arraigo a su ocupación, los trabajadores se sienten conminados a aceptar por las condiciones de trabajo impuestas por el miedo de ser expulsados del sindicato, pero principalmente a ser separados de su fuente de trabajo. Es bien sabido que los despidos constantes de trabajadores forman parte de la vida cotidiana de la industria del entretenimiento, pero son pocos los trabajadores que se atreven a demandar ya que necesitan las condiciones para enfrentar a empresas tan poderosas como Televisa.

La contratación de los extras, tanto en contratación por medio de agencia como por sindicato, en el esquema conocido como *honorarios* o como prestadores de servicios profesionales independientes bajo el régimen de salarios asimilados.⁶ Esta Situación los deja fuera de la exigencia de derechos laborales como trabajadores subordinados. Bajo la contratación indirecta, o por medio de agencia, no existe documentación probatoria del vínculo laboral de por medio, y si la hay, son simulaciones de contratos donde se establecen obligaciones y renuncia de derechos por parte de los extras pero ninguna obligación por parte de las agencias. Estos documentos, se les exige a los extras que los firmen en blanco, sin que se señale la cantidad que se les ha prometido como pago y sin que se les entregue una copia firmada por ambas partes.

El procedimiento de cobro bajo este esquema consiste, generalmente, en que los extras regresen a la agencia de contratación, semanas después de haber trabajado, y, considerando que todavía exista la agencia, presentar un pequeño papel que se les entregó el día de la grabación, en forma de contra-recibo, y que sólo mediante él, tendrán derecho a cobrar. Algunas veces, el pago es también al corte y en efectivo. Los extras cobrarán, según lo que refieren, entre 150 y 350 pesos por jornada de trabajo y por dicha cantidad, bajo los términos

⁶ Especificado en el Artículo 84 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).

generalmente no negociables de su contratante, éste último tendrá el “derecho” a utilizar los servicios de los extras la cantidad de horas que él considere necesarias, y que los extras refiere, han llegado a ser hasta 24 horas de trabajo; sobra mencionar que sin pago de horas extras. Los extras subcontratados, no tienen seguridad social, ni prestaciones, como vacaciones o aguinaldo, no generan antigüedad, y, difícilmente, tienen forma de demostrar una relación laboral.

Sindicato *sui generis*

La historia de los sindicatos de trabajadores de la radio y la televisión mexicana ha estado muy vinculada con el desarrollo y expansión de la industria, en la medida en que se unificaban los intereses de los empresarios, y se monopolizaba la industria, los sindicatos igualmente parecían acoplarse. En el caso particular del grupo Televisa, éste ha alentado el crecimiento del Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITATYR) a través de los años, permitiéndole a la empresa subordinarlo a sus intereses, logrando control sobre cualquier conflicto laboral al agremiar en un solo sindicato a trabajadores de diferentes ramas de la industria. La estrecha relación entre Televisa y el SITATYR, ha provocado no sólo una ausencia de propuestas del sindicato en el marco laboral sino también, unas condiciones laborales en las que los trabajadores han legitimado los intereses económicos de la empresa (Ortega, 1996, 1997).

Las relaciones corporativas de este sindicato con las estructuras del Estado, particularmente con el gobierno priísta, y establecimos que recurrentemente sus dirigentes han sido parte del gobierno, es importante señalar también la estrecha relación que, desde su surgimiento, ha mantenido con Televisa, cuestiones que para algunos autores (Trejo, 1990), (Ortega, 1985) lo revelan como un sindicato de características *sui generis* con tintes de sindicato blanco. Por un lado, con tintes del sindicalismo corporativo, que más que organismos privados representantes de intereses particulares para De la Garza (2003) son organismos públicos a la par que los partidos políticos y con funciones en la política estatal. Y, por otro lado, a este sindicato se le relaciona más con la defensa de los intereses de los empresarios que de los trabajadores, mostrando un gran servilismo hacia Televisa (Ortega, 1997).

A simple vista, la relación entre sindicato y empresa pareciera ser de no intervención, donde cada una de las partes tiene bien establecida su función, pero que al contar con un nivel de comunicación y de acuerdos envidiable, nos permite develar un sindicato dócil, controlado, patrocinado y subordinado a la empresa, muestras de ello son la precaria vida sindical al interior y el nulo emplazamiento a huelga que ha mantenido el sindicato (Romo, 1993), (Ortega, 1997) y (Fernández, 2009).

Si bien este tipo de sindicalismo es cercano al sindicato blanco, por el hecho de que es un sindicato sumiso, también tiene profundas diferencias con él. Resultando más cercano al sindicato corporativo, ya que éste cuenta con una articulación orgánica a la estructura del sindicalismo oficial, y al partido que en su momento representó al Estado, y que ideológicamente se inscribe en el discurso del nacionalismo revolucionario; no al colaboracionista y anticlasista, que homologa las relaciones al del ámbito familiar, como es el caso del sindicalismo blanco.