

La reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación en México

*Verónica Alejandra Curiel Sandoval**

La flexibilización de los derechos laborales, es una de las tantas consecuencias negativas que el modelo económico neoliberal ha instaurado a nivel mundial. En este contexto, la práctica del outsourcing o subcontratación comienza a ser cotidiana no solo a nivel nacional, sino también a nivel internacional.

En México, la importancia de este fenómeno radica en la precarización de las condiciones con las que podrán ser contratados los trabajadores a partir de la entrada en vigor de la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo. Ello, sin alguna duda, significa un grave y lamentable retroceso histórico para los derechos laborales individuales y colectivos que la sociedad mexicana había logrado conseguir desde principios del siglo pasado, ya que estos derechos se obtuvieron a base de luchas que provocaron la muerte de miles de personas.

The relaxing of labor rights is one of many negative consequences that the neoliberal economic model has been established worldwide. In this context, practicing of outsourcing is becoming common not only nationally but also internationally.

In Mexico, the importance of this movement lies in the precarious conditions which workers can be hired from the entry to force of the new amendment to the Federal Labor Law. This, without any doubt, means a serious and unfortunate setback for individual and collective labor rights, which Mexican society had achieved since the beginning of the last century, considering that these rights were obtained with struggles which were the cause of death of thousands of people.

SUMARIO: Introducción / I. Acerca de la historia de la subcontratación en México / II. Legalización de la subcontratación en México / III. Realidad actual de la subcontratación / IV. Amanera de conclusión / Bibliografía

* Licenciada en Derecho y Ayudante del Departamento de Derecho, UAM-A.

Introducción

A través de la historia, podemos encontrar miles de abusos cometidos por los dueños del capital y de los medios de producción (patrones) en contra de los trabajadores. Desde hace siglos, existen testimonios que dan prueba de que los obreros eran contratados en condiciones precarias, inhumanas, con salarios miserables, crueles jornadas de trabajo, cuya duración muchas veces era superior a las 14 horas. En este sentido, los obreros debían desempeñar su trabajo en condiciones laborales brutales, en las cuales, muchas veces se veían obligados a poner en riesgo tanto su seguridad e integridad física, como su propia vida. Todo ello a cambio de un salario que inclusive hoy resulta ser insuficiente para cubrir sus necesidades básicas.

En este contexto, es incorrecto decir que los derechos laborales que existen en la actualidad se consiguieron fácilmente, ya que fueron producto no solo de luchas y levantamientos históricos mundiales, sino también de la muerte de miles y miles de personas que perdieron la vida, ya sea en los mencionados levantamientos o a consecuencia de las atroces condiciones en las que desempeñaban las labores para las cuales los habían contratado. Además, también debemos aclarar que fue de suma importancia la unión de los trabajadores, quienes unidos crearon una fuerza que levantó la voz para exigir el reconocimiento de derechos mínimos que pudieran protegerlos de los abusos cometidos en su contra.

No obstante a lo anterior, la implantación del neoliberalismo y la globalización, trae consigo diversas consecuencias negativas para la sociedad entera; por ejemplo una de las más importantes es la flexibilización del mercado laboral, donde la subcontratación de trabajadores, mejor conocida como *outsourcing*, rompe con muchos de los principios fundamentales del derecho laboral.

El término *outsourcing* es utilizado por diversos expertos como sinónimo de subcontratación, externalización, tercerización, reubicación o intermediación, entre otros; sin embargo, aunque sean diversos términos, todos significan lo mismo: para el patrón son sinónimos de plusvalía, disminución y abaratamiento de costos en mano de obra, extinción de responsabilidades con los trabajadores, etcétera. No obstante, para el trabajador estos términos significan todo lo contrario, son sinónimos de pérdida y precarización de los derechos laborales, disminución del salario, e inexistencia de estabilidad en el empleo, entre otros.

I. Acerca de la historia de la subcontratación en México

De manera constante la historia nos demuestra que los trabajadores se han tenido que enfrentar a los patrones, el propósito era el reconocimiento de derechos mínimos para que el Estado pudiera garantizarles ser contratados para trabajar en condiciones dignas, con respeto, un ejemplo de la unión que hicieron los trabajadores lo encontramos.

En los años de 1858 a 1860, los oficiales panaderos de Irlanda organizaron, por su cuenta, grandes mítines de protesta contra el trabajo diurno y dominical. El público, como ocurrió por ejemplo en el mitin de Dublín, en mayo de 1870, tomó partido por ellos, con la fogosidad proverbial de los irlandeses. Gracias a este movimiento, logró imponerse el trabajo exclusivamente diurno en Wexford, Kilkenny, Clonmel, Waterford etcétera.¹

Varias décadas después, en México, la participación de miles de obreros en la Revolución y el triunfo de ésta, fueron el motivo para que Venustiano Carranza presentara al Congreso Constituyente de Querétaro, en 1917, su propuesta del texto que debía contener el artículo 5º constitucional, en donde se decía que:

Nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial [...] El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato [...] que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre [...] por causa del trabajo [...] El contrato de trabajo [...] no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.²

Es así como surgió la discusión de un tema muy relevante y especial, la creación de un artículo dedicado exclusivamente a la protección de los trabajadores en el país, el artículo 123 constitucional, en el cual se decía que:

El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo [...]³

Sin embargo, a pesar de cada uno los logros sociales, los años pasaron y los ideales del constituyente de 1917 fueron suplidos, perdiéndose así, tanto los derechos como los beneficios que hace años se pretendían conseguir y cuyo propósito principal era lograr un desarrollo pleno y un progreso social efectivo que garantizara la igualdad, la libertad y la paz entre los ciudadanos. En su lugar aparece una realidad cruel, identificada con el nombre de capitalismo.

Aproximadamente, en 1970, la aguda crisis por la cual atravesaba el capitalismo, en conjunto con la inflación y el desempleo, complicaron las condiciones, tanto económicas como sociales que existían en el mundo, razones que, evidentemente,

¹ Carlos Marx, *El Capital I. Crítica de la Economía Política*, México, FCE, 2012, pp. 195 y 196.

² Félix Fulgencio Palavicini, *Historia de la Constitución de 1917*, t. I, México, Gobierno del Estado de Querétaro/SEGOB-INEHRM, 1987, pp. 196 y 197.

³ *Ibid.*, p. 330.

amenazaban el sistema, por lo cual el modelo económico debía buscar la manera de renovarse para no desaparecer. Lo anterior ocasionó que la implantación del neoliberalismo en México provocara que muchos de los problemas que ya existían en nuestro país, empeoraran, se profundizaran y se agravaran, todo ello debido a los retrocesos que este fenómeno ocasionó.

Uno de los tantos propósitos que este modelo económico persigue en nuestro país es atraer a la inversión extranjera, ofreciendo un sinnúmero de trabajadores que aceptarán vender su fuerza de trabajo a muy bajo precio y con derechos laborales disminuidos, en condiciones precarias y con un mercado laboral flexible; condiciones con las que, sin alguna duda, el patrón podrá arrancar al trabajador la mayor plusvalía posible, sin que tenga complicaciones o problemas legales futuros.

La flexibilización del mercado laboral llegó para destruir los derechos de los trabajadores. De esta manera:

La flexibilidad del mercado laboral se corrobora con la reducción de la retención del puesto de trabajo [...] Otra manifestación de la existencia de un mercado de trabajo flexible en México, lo constituye la externalización de las relaciones de trabajo a través de la contratación de un tercero para realizar tareas, parte del proceso productivo dentro o fuera de la empresa beneficiaria.⁴

La flexibilización de los derechos laborales es sinónimo de precarización, se traduce en empleos mal remunerados, supresión de los derechos del trabajador, abaratamiento de mano de obra, mayor explotación del trabajador; sin embargo, algo más delicado es que un patrón puede adquirir fuerza de trabajo por medio de un tercero sin tener una responsabilidad directa con el trabajador contratado, o mediante el cual se pueden evitar problemas legales futuros, por éstas, y muchas razones más podría

[...] decirse que la política económica instrumentada en nuestro país ha respondido principalmente a la visión fundamentalista de la doctrina neoliberal, que consiste básicamente en una apertura indiscriminada de la economía, la disminución del Estado hasta llevarlo a lo que hoy se conoce como Estado Mínimo, la desregulación de los mercados —incluyendo los financieros—, salvo por lo que corresponde a la compraventa de la fuerza de trabajo, la que se ha tenido controlada hacia la baja, y la privatización de las empresas paraestatales.

En esta perspectiva, la atracción de inversiones ha estado orientada hacia la reducción del gasto destinado a la gestión de la fuerza de trabajo, incluyendo la seguridad social, así como el impulso al trabajo eventual, redundando en la precarización de los derechos laborales.⁵

⁴ Bárbara Palli, *et. al.*, *La subcontratación: Un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*, México, UNAM-III, 2011, p. 123 (Estudios Jurídicos, 185).

⁵ Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva, “De los inicios de la flexibilización de los derechos laborales, al *outsourcing*”, UAM-Azcapotzalco, *Alegatos*, núm. 77, México, ene-abr. 2011, pp. 230 y 231.

Al respecto cabe señalar que al comparar el aumento anual del salario mínimo con las tasas de inflación y los índices nacionales de precios al consumidor, se logra comprobar que lejos de existir un incremento verdadero al salario, éste ha perdido 80% de su poder adquisitivo real, lo anterior se demuestra en la evolución que presentan diversos estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) desde los años ochenta hasta la fecha.

El empeño por conseguir que el mayor número de empresas vengan a adquirir mano de obra barata en nuestro país, además de todos los perjuicios que ocasiona, repercute en la estabilidad en el empleo; es así como el fenómeno de la subcontratación llega

[...] en los años ochenta del siglo XX [...] Se trata de un proceso de reestructuración de las relaciones de producción y de las prácticas empresariales donde se “externalizan” los trabajos que no son parte de las “actividades centrales”. En este conjunto de cambios, primero se delegan en manos de terceros los servicios que antes eran realizados por personal contratado directamente por la empresa.⁶

Esta forma de contratación laboral, no tenía soporte legal en nuestro país; sin embargo, esto no quiere decir que no haya sido utilizada, ya que los patrones de diversas empresas, decidieron disminuir los costos que invertían en la compra de fuerza de trabajo, por lo cual comenzaron a contratar empresas ajenas a ellos con el fin de que se les proporcionaran una variedad de servicios, entre los que destacan el de vigilancia, limpieza, atención a clientes vía telefónica, etcétera; al respecto existen dos posiciones que podrían explicar cómo nació el *outsourcing*:

- a) Por un lado, es la posición más aceptada aquella que explica que el *outsourcing* nace incipientemente en los años setenta del siglo pasado con la revolución postindustrial, y encuentra su punto de ebullición dos décadas después [...] Y es el modelo postfordista el que [...] posibilita la flexibilización laboral [...]
- b) Por otro lado, se encuentra la posición que sostiene que en Italia la economía informal es la creadora de la especialización flexible, antecedente del *outsourcing*; en efecto, surgió a propósito de la informalidad del sector agrario en su paso a la economía agroindustrial, donde la pequeña empresa agraria necesitaba de servicios especializados del sector informal (por tener menor costo de servicios) y de donde nace la entonces incipiente figura del *outsourcing*.⁷

⁶ Rebecca Fressmann, *Subcontratación de mano de obra en México. Reglamentación legal y realidad sociopolítica*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2005, p. 11.

⁷ Daniel Echaiz Moreno, “El contrato de *outsourcing*”, UNAM-III, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 122, México, 2008, p. 765.

La doctrina ha aceptado como válida la tesis de la economía a gran escala para explicar el nacimiento del *outsourcing*, dejando de lado la tesis de la economía informal.

De esta manera, el propósito principal de la subcontratación consiste en ahorrar la mayor cantidad monetaria posible, para así, incrementar considerablemente las ganancias, lo cual se consigue fácilmente cuando un patrón paga a una empresa externa únicamente por la prestación de un servicio, de tal manera que invierte menos de lo que pagaría si él mismo contratara a los trabajadores requeridos para satisfacer la necesidad presentada en la empresa. Esto derivado de que además del salario, deberá cubrir diversas prestaciones como son el aguinaldo, las vacaciones, la seguridad social, el reparto de utilidades; en fin, todas aquellas a las que el trabajador tendrá derecho por vender su fuerza de trabajo al patrón. Se debe:

[...] recordar también que durante los años de 1984 y 1985 toma auge la reestructuración productiva mencionada entre cuyos objetivos estaba desarticular la rigidez hasta entonces presente formalmente en la ley y en el cumplimiento mayoritario de los contratos colectivos, a excepción de los de protección, signados con sindicatos no representativos. Fue en estos años cuando empezó la acelerada pérdida del poder de compra del salario, tanto mínimo como contractual. Fue también en este periodo cuando se incrementó de manera notoria la requisa en el sector paraestatal —como contramedida a la huelga— y el control del movimiento obrero (Telmex, controladores aéreos, etcétera).⁸

A pesar de lo expuesto, es importante destacar, que aunque los mayormente beneficiados con el fenómeno de la subcontratación son los patrones, no se debe perder de vista que los representantes del Estado están poniendo todo de su parte para poder eliminar cualquier obstáculo legal que pudiera originarse derivado de este tipo de contratación. Al final de todo, el propósito principal que seguramente se persigue es garantizar a las grandes empresas que mantengan su poder competitivo, incluso, que lo incrementen tanto a nivel nacional como internacional, aunque ello implique, que se ocasionen graves perjuicios a la sociedad a la que aparentemente los Senadores, Diputados e incluso el Presidente de la República deberían defender.

Es evidente, que el neoliberalismo ha llegado para eliminar todos los beneficios sociales conseguidos por las personas que durante años mantuvieron una ardua y constante lucha en el mundo para lograr que se crearan leyes que dieran reconocimiento a sus derechos. En este nuevo modelo económico tienen el papel más importante las empresas transnacionales, lo cual sin duda alguna, afecta directamente a los trabajadores, ya que son estas empresas las que delimitarán el tipo de relaciones laborales y las políticas comerciales que mejor convengan al patrón para obtener la mayor cantidad de plusvalía posible. Es por ello que:

⁸ Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva, *op. cit.*, p. 229.

Bajo el dominio del voraz apetito del neoliberalismo insaciable que todo o casi todo lo controla y determina, se crean nuevas formas de organización del trabajo, incrementándose, así, las formas atípicas del empleo [...] Ello ha dado origen [...] a los trabajadores que laboran en situación de subcontratación.⁹

En base a lo expuesto se puede señalar que:

La flexibilidad en la praxis ha llegado a extremos inconcebibles hasta hace pocos años, en donde las autoridades laborales ignoran plenamente la normatividad laboral, haciéndose de la vista miope.

Ejemplo de lo anterior lo encontramos en el *outsourcing*.

Esta figura [...] está siendo usada por diversos empresarios y su objetivo ha estado centrado en obtener las máximas “ganancias” a costa de despojar al trabajador prácticamente de todos sus derechos. Esto debido a que traslada la responsabilidad del patrón por medio de la subcontratación a una empresa que no ejerce realmente el carácter de auténtico patrón en virtud de que la subordinación de los trabajadores la tienen con quien realmente utiliza su fuerza de trabajo. Lo otro es sólo apariencia.¹⁰

Por todo esto, podemos deducir que conforme se fue implantando y desarrollando el modelo económico neoliberal, también se instauró una nueva manera de contratación de fuerza de trabajo: la subcontratación u *outsourcing*, que poco a poco adquiere mayor presencia a nivel mundial, y aunque esta artimaña patronal hace algunos meses era ilegal en nuestro país, no deja de ir en contra de muchos de los principios laborales. En la práctica cotidiana, es una de las herramientas indispensables para que el patrón arranque a la masa obrera la mayor cantidad de plusvalía posible. De esta manera, puede afirmarse que la subcontratación favorece en un gran porcentaje a la flexibilización laboral.

II. Legalización de la subcontratación en México

Desde la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917 en el estado de Querétaro, el constituyente no olvidó dar la protección jurídica que merecía la clase trabajadora, por lo cual se creó el artículo 123; puede decirse que este artículo es producto del derramamiento de sangre, sangre de miles de personas que perdieron la vida con tal de lograr que se reconocieran sus derechos sociales, entre ellos los laborales; por esa razón, este artículo fue con-

⁹ José Luis Calva, *El modelo neoliberal mexicano: costos, vulnerabilidad, alternativas*, México, Juan Pablos Editor, 1995, p. 239.

¹⁰ Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva, *op. cit.*, p. 232.

templado como la base jurídica protectora de los derechos irrenunciables, irrevocables, imprescriptibles e imperativos de la clase obrera

[...] por lo menos formalmente, el que en la praxis se ha ido desdibujando cada vez más a partir del nuevo modelo implantado. En este orden, habría que precisar que de estos principios proceden otros que han sido pilares del derecho obrero como la estabilidad en el empleo y en el puesto de trabajo, el salario mínimo y el integral en términos de indemnización, el carácter fijo del horario de la jornada, todo ello dentro del carácter proteccionista y tutelar del derecho laboral —dentro de los límites que el propio sistema impone— lo que ha quedado en entredicho a partir del neoliberalismo.¹¹

En tal sentido, la finalidad que el artículo comentado perseguía originalmente, era limitar el desequilibrio abismal entre la clase patronal (poseedores y dueños de los medios de producción) y la clase obrera (personas que básicamente cuentan con su fuerza de trabajo, por lo cual, fundamentalmente, es lo único que pueden vender); sin embargo, el pasado 13 de noviembre del 2012, el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (Congreso de la Unión), decidió dar a México una de las más lamentables y abominables noticias para la historia obrera nacional: la aprobación por medio de la cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT); ello, a pesar del evidente repudio que la sociedad tenía respecto a tal proyecto de reforma. Lo anterior podía claramente observarse con las diversas manifestaciones en vías públicas, los miles de comentarios de rechazo observados en las redes sociales, las publicaciones y los reportajes en contra de la reforma de diversos medios de comunicación masiva, llámese radio, televisión, medios impresos, etcétera.

Entre las múltiples adiciones realizadas en la reforma a la LFT, cabe mencionar que una de las más controvertidas socialmente fue la **legalización de la subcontratación** mediante el artículo 15 A), 15 B), 15 C) y 15 D). A pesar del rechazo social presentado en contra del fenómeno del *outsourcing*, la gran mayoría de los Diputados y Senadores decidieron aprobarlo, sin percatarse o evitando considerar que la mencionada adición rompería con diversos principios fundamentales en el Derecho Mexicano del Trabajo, además de que ocasionará que distintos artículos de la LFT caigan en controversia con esta nueva adición, amén de las violaciones jurídicas a las que quedarán expuestos los derechos laborales de los trabajadores.

Los términos de subcontratación, *outsourcing*, externalización, tercerización, reubicación o intermediación, son diferentes entre sí; sin embargo, son utilizados como sinónimos, pues para la sociedad significan más o menos lo mismo. No obstante lo anterior:

[...] se trata en la mayoría de los casos de términos ilustrativos y gráficos que pueden referirse a situaciones específicas o [...] a determinado mo-

¹¹ *Ibid.*, p. 231.

mento y lugar [...] En la mayoría de los casos estamos ante la situación en que una empresa transfiere mediante algún mecanismo, un proceso productivo, total o parcialmente a otra empresa, jurídicamente diferente a la inicial, para que realice el trabajo encomendado.¹²

Mediante el régimen de subcontratación, los trabajadores serán contratados de manera indirecta para desempeñar una actividad, servicio, o labor específica; delegando la responsabilidad o el compromiso laboral adquirido con éstos no a la empresa a la cual le proporcionarán los servicios y que obtendrá los beneficios mayores, sino a la empresa que los contrato directamente, es decir, al comúnmente llamado *outsourcing*, el cual, cabe mencionar que en la mayoría de los casos, no cuenta con el capital suficiente ni mucho menos con la infraestructura mínima para satisfacer las prestaciones básicas legales de todos “*sus empleados*”; de esta manera puede asegurarse que mucho menos podría garantizar cubrir a un trabajador las cantidades económicas a las cuales se le condene con motivo de una demanda laboral.

Como podemos observar, en la actual reforma aprobada a la LFT existen graves retrocesos legales, muchos de los cuales serán analizados a continuación.

Análisis del artículo 15-A

La legislación laboral mexicana, anteriormente no contemplaba una definición exacta para el término de subcontratación, por lo cual, además de carecer de una clara conceptualización, éste término carecía también de legalidad; lo cual causaba ciertas dificultades, una de ellas

[...] deriva de varias razones: la primera tiene que ver con el hecho de que la palabra *outsourcing* o subcontratación, en el contexto mexicano, jurídicamente no remite a ningún significado en concreto; se trata de un anglicismo que usan los administradores de empresas, los economistas y los sociólogos por igual, pero que adolece de una conceptualización jurídica formal, lo que dificulta, desde el ángulo jurídico, acercarse a su comprensión y entendimiento [...] Esta ausencia de legalidad en la conceptualización, trasciende el simple ejercicio intelectual y afecta el análisis que sobre la práctica se intenta realizar [...]¹³

Sin embargo, la palabra *outsourcing* sí cuenta con una definición:

[...] etimológica sencilla pues en realidad se compone de dos vocablos, a saber: *out*, “fuera”, y *source*, “fuente” o “suministro” que, acompañado

¹² Bárbara Palli, *et. al., op. cit.*, p. 127.

¹³ *Ibid.*, pp. 125 y 126.

del gerundio *ing*, (ya lo sabemos, una connotación que indica que algo se está haciendo), nos lleva a concluir, con lógica irrefutable, lo que *outsourcing* significa literalmente: *suministro externo*, una suministración de bienes y/o servicios que proviene de fuera de la propia empresa, siendo una estrategia de reingeniería empresarial [...]¹⁴

No obstante lo anterior, en la reciente aprobación de la reforma a la LFT, más allá de combatirse esta violación laboral, lo que se hizo fue reconocerla como una modalidad de contratación completamente legal. De esta manera, se otorgó una clara definición para el término de subcontratación, ello por medio de la adición del artículo 15-A, que textualmente dice:

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas [...]

En este contexto, podemos observar que en la legislación laboral mexicana surgen 2 nuevas figuras:

- La empresa que será denominada contratista.
- La empresa que ahora quedará denominada como contratante.

Así, la subcontratación es un sinónimo de precarización de las condiciones de trabajo y también de flexibilización de los derechos laborales. Por si esto fuera poco, la subcontratación también es la actividad por medio de la cual una empresa contrata los recursos humanos de otra, con el propósito de proporcionar fuerza de trabajo a bajo precio y en condiciones laborales deplorables.

Como se puede observar, y como ya se comentó en páginas anteriores, por medio del artículo 15-A, se introduce en la LFT la conceptualización y reconocimiento legal para el régimen de subcontratación; sin embargo, es importante señalar que la aprobación de esta adición, amén de contradictoria, resulta ser un retroceso jurídico grave según los principios generales contemplados por la LFT.

Para reafirmar lo anterior, debemos comenzar por analizar la definición de trabajador y trabajo, ambas, contempladas en el artículo 8 de la LFT.

Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

¹⁴ Ángel Guillermo Ruiz Moreno, "Outsourcing: Instrumento jurídico sin control legal", Gasca SICCO, *Laboral*, año X, núm. 115, México, 2002, p. 6.

En este contexto, la figura de trabajador y trabajo se mantienen intactas en la reciente reforma a la LFT; motivo por el cual debemos hacer énfasis en que al momento de decir que el trabajador presta un **trabajo personal subordinado**. Efectivamente, se refiere a una relación directa entre el obrero y el patrón; es decir, únicamente se acepta una relación laboral en la cual un patrón contratará los servicios de un obrero para trabajar de manera directa, en donde el obrero quedará bajo las órdenes del patrón durante el tiempo asignado a la jornada laboral. Respecto a la subordinación, cabe mencionar que en algunos casos es “[...] a veces difícil de localizar: entre sus ejemplos están el teletrabajo, el trabajador independiente subcontratado, cuyo trabajo depende de una o dos empresas, y las relaciones laborales en una familia [...]”,¹⁵ por tal motivo, es aquí donde el principio laboral del artículo 8 empezará a entrar en conflicto con el artículo 15-A, debido a que la aprobación de la subcontratación trae como consecuencia la pérdida de esta característica importante en una relación obrero-patronal, lo anterior se complementa si consideramos que en base al artículo 10 de la LFT:

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

La cita anterior reafirma lo comentado acerca de la legalización de la subcontratación y su contradicción con la legislación existente, debido a que la relación patrón-trabajador debe ser personal, con la prestación directa del trabajo, en donde no existan terceros patrones. En base a lo anterior, se puede observar que cuando el artículo 15-A dice que el patrón del trabajador será el “contratista” y que el “contratante” será a quien el trabajador prestará directamente sus servicios, se cae en una grave contradicción pues consideremos lo que regula la LFT.

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Al mantener los principios y definiciones de **trabajador, patrón y relación de trabajo** tal cual los contempla la LFT de 1970, y al adicionar el régimen de subcontratación para hacerlo legal, se cae, como se señaló, en serias contradicciones y retrocesos a la legislación, debido a que *aparentemente* y de acuerdo al carácter tutelar de la ley en comentario, cualquier reforma aprobada dentro de esta materia, debería ir dirigida a mejorar las condiciones y los derechos laborales; no obstante, podemos percatarnos

¹⁵ Patricia Kurczyn Villalobos, *Las nuevas relaciones de trabajo*, México, Porrúa/UNAM, 1999, p. 171.

que los legisladores pasaron por alto muchos de los artículos ya establecidos en la LFT, preocupándose sólo por legalizar una figura cuyas características únicamente beneficiarán al patrón o al empresario, en fin, al sector capitalista, mientras que nuevamente se ocasiona un menoscabo a los derechos de la clase obrera.

Un principio jurídico laboral básico se refiere a la **relación de trabajo**, ya que en caso de no existir dicha relación, no se estaría propiamente hablando de un vínculo laboral. Las características principales que se requieren para asegurar que existe una relación de trabajo consisten principalmente en que una actividad sea desempeñada por una persona física, cuya prestación del trabajo sea directa y personal, en donde el trabajador quedará subordinado a otra persona que puede ser física o moral, quien a partir del momento en el que contrate al trabajador será denominado patrón, de tal manera que éste otorgará al trabajador una remuneración económica en la figura del salario a cambio del servicio desempeñado. Por ello, al momento en el cual se aprobó el *outsourcing* evidentemente se atentó en contra de este principio fundamental que existe entre quien vende su fuerza de trabajo mediante la subordinación (trabajador) y quien la recibe y paga un salario por obtener sus beneficios (patrón).

La aprobación del régimen de subcontratación, no es más que la legalización de la figura de la triangulación utilizada para la contratación de trabajadores, en donde el traspaso de obligaciones de un supuesto patrón a otro se convierte en una práctica cotidiana, en la cual, si el dueño de una empresa o un patrón requiere de un servicio para desempeñar plenamente la actividad a la que se dedica, pero que no puede o no quiere satisfacerlo de manera directa (contratante), éste decidirá contratar a otra empresa o patrón que se dedique a cubrir el servicio que el primero necesita (contratista). En el caso de tratarse del contratista, será éste quien se encargará de toda la obligación obrero-patronal que se origine al momento de contratar a un trabajador; algunas de las obligaciones que podemos mencionar son cubrir el salario, la seguridad social, encargarse de la capacitación y el adiestramiento, entre otras, del personal que sea trasladado al contratante para cubrir las necesidades solicitadas al contratista; no obstante lo anterior, es evidente que de esta manera se arma una red por medio de la cual se estarán otorgando derechos laborales mínimos a todos los empleados que sean contratados por el contratista, amén de la gran cantidad de plusvalía que obtendrá la contratante y de las ganancias que obtendrá la contratista por esta degeneración laboral.

Esta artimaña empresarial es solo un fraude más que se hace en contra de los derechos de la clase obrera. Cabe señalar que en el artículo 15-A se estipulan ciertas medidas de control para evitar que de manera cínica se pisoteen los derechos de los trabajadores; sin embargo, estas resultan ser insuficientes. Las condiciones de control mencionadas son las siguientes.

Artículo 15-A.

[..]

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

De acuerdo a estas condiciones, podemos entender que las limitaciones, restricciones o candados aplicados al trabajo en régimen de subcontratación se basan en la prohibición de actividades laborales iguales o similares a las que desempeñan los trabajadores al servicio de un contratante, además de que también se prohíben las actividades que sean iguales a las desarrolladas en alguno de los centros de trabajo de la contratante. Aunado a lo anterior, se habla también de que se debe dar una justificación plena de las razones por las cuales la contratante está solicitando los servicios de la contratista, lo anterior derivado de la naturaleza especial de la actividad que los trabajadores van desempeñar. En caso de no respetar cualquier condición, el contratante adquirirá la figura de patrón, debiendo cumplir de manera absoluta todas las obligaciones laborales que surgen por la relación de trabajo.

Un principio laboral más, radica en la **igualdad salarial** contemplada por el artículo 86 de la LFT que textualmente afirma que “*A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual*”. Nuevamente, y aunque resulte redundante, se debe reafirmar que los legisladores ignoraron por completo los preceptos jurídicos legales actuales, y aprobaron una adición llena de irregularidades y controversias jurídicas.

Mediante el principio en comentario, es importante mencionar que en diversas ocasiones la *contratista* solicita que los trabajadores desempeñen labores idénticas a las de trabajadores de planta del *contratante*. Si nos encontramos con algún caso en el cual esta práctica sea utilizada por los denominados *contratistas* el trabajador contratado puede recurrir a este principio jurídico para exigir un salario igual al que se le otorga al trabajador que labora para la *contratante*; sin embargo, también es importante no perder de vista, que la contratante quedará reconocida como patrón del trabajador que se encuentre en este supuesto, esto con base a lo expuesto en párrafos anteriores.

La contratación mediante el comúnmente conocido “*outsourcing*” atenta contra el **principio de estabilidad en el empleo**, ello con base al doctor Néstor de Buen¹⁶ y al artículo 47 fracción I de la LFT, que textualmente establece:

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

¹⁶ Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2004, p. 31.

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, o aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

El artículo nos deja claro que únicamente existe la prueba dentro del contrato y no el contrato a prueba. Lo mencionado, se debe a que en la mayoría de ocasiones en las que se utiliza el *outsourcing* para contratar a trabajadores, es para ponerlos a prueba períodos que duran hasta 2 años; este tiempo, el trabajador presta sus servicios de manera personal y directa para una empresa distinta a la que lo contrato. Se ha sabido también, que la empresa que los contrata les otorga contratos cuya vigencia es de 6 meses, y aparentemente los va renovando siempre y cuando el trabajador demuestre su calidad y competencia para desempeñar la actividad. Posteriormente al periodo de los 2 años, sí a la empresa beneficiaria (por llamarla de alguna manera) o ahora denominada contratante, le gusta la actividad laboral que el trabajador desempeñó, le informará al *outsourcing* o contratista para que se comuniquen con el trabajador, indicándole que deberá acudir a una entrevista laboral con la empresa beneficiaria, entrevista en la cual la contratante decidirá si contrata al trabajador para laborar ya como su empleado directo, o si lo sigue manteniendo como trabajador de la contratista.¹⁷

Para el caso mencionado podrían observarse dos cuestiones ilegales en la utilización de la subcontratación, la primera se relaciona con los supuestos contratos a prueba que realizan las empresas *outsourcing*, debido a que, como se revisó, lo que existe es la prueba dentro del contrato y no los contratos a prueba,¹⁸ motivo por el cual podemos asegurar que los trabajadores contratados por la modalidad *outsourcing* al momento de demostrar que poseen todas las cualidades para desempeñar la actividad para la cual se les va a contratar, deberían ser contratados ya de base y no por periodos a prueba de 6 meses o más. La siguiente ilegalidad se observa cuando el trabajador contratado por un contratista, difícilmente vuelve a tener relación alguna con este patrón o esta empresa (que es quien originalmente lo contrató), ya que todas sus actividades y su relación laboral empieza a ser directa y únicamente con la contratante o también llamada empresa beneficiaria, la que sin embargo, la reforma laboral actual se encargó de deslindar de cualquier obligación por esta evidente relación obrero-patronal.

¹⁷ El comentario tiene como base las experiencias proporcionadas en un campo de 50 entrevistas realizadas a diversos trabajadores que han prestado o prestan sus servicios a empresas *outsourcing* para poder obtener un trabajo de base en otras empresas cuyos nombres son reconocidos a nivel nacional e internacional. Es importante mencionar que el *outsourcing* los contrata, pero ellos trabajan directamente para diversas empresas de nombres conocidos. Cabe señalar que 10% de los entrevistados logró ser contratado por tiempo indeterminado (como debería ser la contratación) en las grandes empresas a las que hacían referencia; 60% que obtuvo cita para una entrevista no lo consiguió, por lo cual sigue trabajando para la empresa *outsourcing* en espera de otra oportunidad; mientras que 30% se desistió del intento de obtener un empleo de este tipo debido a que el salario que otorgan las empresas *outsourcing* es precario.

¹⁸ Aunque en la actual reforma laboral también fue aprobado el periodo a prueba; no abundamos en él, porque no es el tema central de este estudio.

Análisis del artículo 15-B

La adición del artículo 15-B a la LFT, también va dirigida al tema de la subcontratación; sin embargo, a mi parecer, al igual que el artículo 15-A, el 15-B también presenta controversia jurídica con la legislación laboral actual, ya que su contenido textual dice:

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

La primer irregularidad se relaciona con el propio contenido del texto del artículo, ya que en el primer párrafo hace referencia a la persona física o moral que solicite los servicios, mientras que más adelante se refiere al contratante como *la empresa contratante*, lo cual es un dato diferente al proporcionado en las definiciones del artículo 15-A; además de que se cierra el contexto solo a la *empresa*, dejando fuera a la persona física, como lo indicaba el primer párrafo.

Además se debe comentar que en el 15 A únicamente se denomina a las nuevas figuras como “**contratista**” y “**contratante**”; sin embargo, en éste artículo el párrafo segundo habla de la “**empresa contratante**” lo cual evidentemente tiende a confundir ya que originalmente ninguna figura quedó definida como “**empresa contratista**” o como “**empresa contratante**”. Lo anterior derivado de que un **patrón puede ser persona física o moral**, por lo cual al hablarse de “*empresa*”, únicamente se estará tratando a una persona moral, dejando una laguna aplicable a la persona física.

Lo anterior se agrava cuando en el párrafo en comentario se observa que se otorga un derecho importante al contratante, un derecho que asegurará que este no se vea afectado si la contratista tiene algún problema legal con el trabajador, el derecho otorgado al contratante es el de “supervisar, revisar o cerciorarse” de que la contratista posee la documentación y los elementos propios para responder al trabajador por la relación laboral, aunque es bien sabido que el *outsourcing* o contratista se constituye en una empresa,

[...] en muchas ocasiones casi fantasma, establecida en oficinas pequeñas y prácticamente sin patrimonio o elementos propios suficientes para responder de las responsabilidades laborales, así como para garantizar también con su patrimonio, sus adeudos y deberes fiscales con el Estado en detrimento en su caso, de la hacienda de este último.¹⁹

¹⁹ Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva, “Diversas reflexiones en torno a la iniciativa de reforma laboral del PRI del 10 de marzo del 2011”, UAM-A, *Alegatos*, núm. 78, México may-ago. 2011, p. 564.

Por lo cual, evidentemente, no podría garantizar el responder al trabajador por los derechos derivados de su contratación.

Como podemos ver, por medio de esta adición, el legislador trata de proteger a la empresa contratante para que no resulte perjudicada en caso de surgir un conflicto legal con el trabajador. Es así como el contratante tiene el derecho de cerciorarse plenamente de que el contratista tiene todo en orden y de que está cumpliendo con las obligaciones que adquiere al convertirse en patrón de los trabajadores a los que contrato, de tal manera que si surge un problema legal, el contratista pueda responder y resolver satisfactoriamente el problema comentado, sin perjudicar al contratante. De igual manera, se otorga a la empresa contratante la oportunidad de no firmar un contrato de servicios con la contratista si ésta no cubre los requisitos mencionados en el artículo en comentario; es decir, otorga una protección para que la empresa contratante no adquiera una relación legal con un contratista que le pueda generar problemas en un futuro.

Análisis del artículo 15-C

Textualmente el artículo 15-C indica:

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Con esta adición, nuevamente se otorga un derecho más que protege a la empresa contratante de cualquier problema legal futuro, pero igualmente, se vuelve a cometer el mismo error que en el artículo anterior, pues vuelve a referirse solo a la **empresa contratante**, dejando de lado a cualquier **persona física**.

El derecho que este artículo otorga a la empresa contratante (a diferencia del 15-B que es una protección para prevenir adquirir una relación legal) va dirigido a la relación jurídica que surge cuando ya se firmó un contrato entre ambas partes.

Al igual que el artículo 15-B, la finalidad de este artículo, es asegurar que la empresa contratante no tenga problema legal alguno con los trabajadores contratados por la contratista, mientras se mantenga vigente la relación laboral, por lo cual le otorga plena capacidad para que constantemente revise que la contratista cumple con las obligaciones laborales que adquirió al momento de contratar a sus trabajadores.

De manera irónica otorga derechos a la empresa contratante que se convierten en obligaciones a cumplir por la contratista; sin embargo, el análisis demuestra que los diputados y senadores solo se preocuparon por la empresa contratante, olvidando

que también debieron incluirse obligaciones de la empresa contratante con los trabajadores de la contratista, ya que ellos desempeñarán sus labores para la empresa contratante y no para el patrón que los contrato directamente, la contratista.

Análisis del artículo 15-D

Textualmente el artículo dice que:

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

Un aspecto importante por señalar es que de acuerdo a la redacción que se estableció para este artículo hay, al parecer, dos errores. El primero se relaciona con el concepto de **subcontratista**, ya que, debemos tomar en consideración que en todas las definiciones contempladas por el artículo 15-A, nunca se incluyó este concepto, puesto que se había establecido como **contratista**. En este caso, podría presumirse que efectivamente se refiere a la contratista; sin embargo, en ocasiones, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje suelen ser muy cuidadosos de respetar únicamente lo que dice textualmente la LFT, razón por la cual algunos problemas que llegará a tener el trabajador podrían quedar sin efecto alguno.

El segundo error, se relaciona con la utilización de la palabra **deliberada**, ya que al hacer referencia a *cuando se transfieran de manera deliberada*, da lugar a que se piense que únicamente será aplicable cuando la contratista reciba grandes cantidades de trabajadores o pocos trabajadores pero en intervalos de tiempo muy cortos, por lo cual se está dejando de lado que se pueden transferir 1 o 2 trabajadores en extrañas ocasiones, pero no por esto deja de hablarse de una transferencia de personal, por lo cual este artículo provoca aun más el detrimento de los derechos laborales y el menoscabo al principio de estabilidad en el empleo, ya que cuando la contratante desee enviar trabajadores a la contratista podrá hacerlo sin problema alguno.

En este contexto, también debemos mencionar por si fuera poco, la sanción económica a la que se refiere el artículo 1004-C:

Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Considerando que la pena a la que se hace referencia debe ser calculada con el Salario Mínimo General (SMG), y tomando en cuenta que en este año para el área geográfica A el SMG es de \$ 64.76, mientras que para la B es de \$ 61.38,²⁰ podríamos

²⁰ Únicamente se habla de las zonas geográficas A y B porque, como se recordará, el área geográfica C desapareció.

afirmar que la multa no será lo suficientemente alta como para que a estas empresas les dé temor no transferir trabajadores, aunado a que para imponerla se necesita que la transferencia del personal deba ser deliberada, lo cual nuevamente reafirma que hay protección para los derechos y el patrimonio tanto del contratante como, en cierta medida también del contratista, aunque al primer caso se le otorgue una protección mucho mayor.

III. Realidad actual de la subcontratación

La tabla siguiente tiene como propósito resumir la definición, derechos, obligaciones y limitaciones del régimen de subcontratación aprobado por los diputados y senadores.

Al respecto cabe mencionar que a pesar de los derechos, obligaciones y limitaciones que se están otorgando al régimen de la subcontratación, existen dos posibilidades:

[...] una, donde la empresa contratada tiene su propio personal para hacer las tareas, o bien, otra, donde la nueva empresa recibe a los trabajadores que inicialmente ya estaban realizando el proceso que se transfiere. En este caso, una empresa contacta a otra empresa especializada en algún proceso, y ésta le transfiere de manera temporal o definitiva, a trabajadores para que lleven a cabo una determinada tarea. Las labores pueden o no llevarse a cabo en las instalaciones de la empresa usuaria.

El problema fundamental [...] tiene que ver [...] con la falta de claridad sobre la manera como quedan resguardados y protegidos los derechos de los trabajadores involucrados [...]²¹

Figura	Subcontratación	Contratista	Contratante	Trabajador
<i>Definición</i>	Es aquello por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.	Patrón que ejecutará obras o prestará servicios con sus trabajadores bajo su dependencia a favor de una "contratante".	Persona física o moral que analizará sus necesidades y en base a ello, fijará las tareas o servicios que le proporcionará la "contratista".	Es la persona que se encargará de proporcionar la fuerza de trabajo para cumplir con las tareas encomendadas por la "contratante" a la "contratista".
		Comúnmente es denominada: <i>outsourcing</i> .	Puede coloquialmente denominarse: empresa beneficiaria, ya que es la que obtendrá los mayores beneficios por el servicio que la contratista le prestará.	

²¹ Bárbara Palli, *et. al., op. cit.*, p. 127.

<i>Derechos</i>		Exigir que los trabajadores a los que contrató, desempeñen su trabajo eficazmente.	Supervisar el desarrollo de los servicios y/o la ejecución de las obras que solicitó al contratista.	Tiene todos los derechos laborales pero únicamente los podrá exigir al contratista, quien normalmente, en caso de algún conflicto legal, no cuenta con el patrimonio o la solidez económica para responder a una demanda laboral.
<i>Obligaciones</i>	El contrato que se celebre entre la contratante y el contratista, deberá constar por escrito.	Desarrollar los servicios y/o la ejecución de las obras para las cuales el contratante decidió contratarlos.	Al momento de celebrar el contrato, cerciorarse de que el contratista cuenta con la documentación y el patrimonio propio suficientes para cumplir con todas las obligaciones derivadas de la relación laboral adquirida con los trabajadores contratados por ésta.	Desarrollar plenamente las actividades para las cuales fue contratado.
		Contar con toda la documentación y los suficientes elementos propios para cumplir con las obligaciones adquiridas con sus trabajadores.	Cerciorarse permanentemente que el contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los empleados contratados.	Responder por cualquier situación laboral al contratista, ya que al ser este quien lo contrató, también será su patrón.
		Cumplir con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto a sus trabajadores.		Responder ante el contratante por el desempeño de su trabajo, ya que será este a quien el trabajador brindará directamente los servicios para los cuales fue contratado por el contratista.
<i>Limitaciones</i>	Debido al carácter especial de la subcontratación, la actividad deberá justificarse.	No desempeñar tareas iguales o similares a las que realiza el resto de los trabajadores al servicio del contratante.	No podrá emplear al contratista para desempeñar la totalidad de las actividades, o para realizar actividades iguales o similares a las desarrolladas en cualquier centro de trabajo.	El trabajador evidentemente tendrá que responder al contratista por ser su patrón, pero también al contratante por ser el que directamente requiere los servicios.
	No podré comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.	No aceptar la transferencia deliberada de trabajadores contratados por el contratante, pues esto disminuye considerablemente los derechos de los trabajadores.	En caso de no cumplirse con todas las condiciones, éste será considerado patrón para todos los efectos legales a que haya lugar, incluyendo las obligaciones en materia de Seguridad Social.	
	No se permitirá este tipo de contratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales.		No transferir de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales.	

Fuente: Elaboración propia con base en los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, además de algunos otros relativos y aplicables al tema.

Sección Artículos de Investigación

De esta manera, se observa que el problema central de la legalización del régimen de subcontratación deriva de la precarización y flexibilización de la que serán objeto los derechos de los trabajadores, ello, como consecuencia y resultado de la búsqueda que, tanto los patrones como los empresarios, hicieron para encontrar la manera de volverse más competitivos en los mercados nacional e internacional.

Lo anterior se reafirma al observar la rapidez con la que se incrementa la cantidad de trabajadores que desempeñan sus actividades para un *outsourcing*, ello se demuestra en base a los estudios presentados por el Instituto Nacional de Estadística y Geográfica (INEGI), para lo cual presentó la siguiente tabla:

Año	Personal ocupado Total	Personal ocupado dependiente de la razón social que lo contrató (PODRS)		Personal ocupado NO dependiente de la razón social que lo contrató (PONDRS)	
		Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
1998	14 825 994	13 827 025	93.26	998 969	6.74
2003	16 239 536	14 840 272	91.38	1 399 264	8.62
2008	20 116 834	17 384 778	86.42	2 732 056	13.58

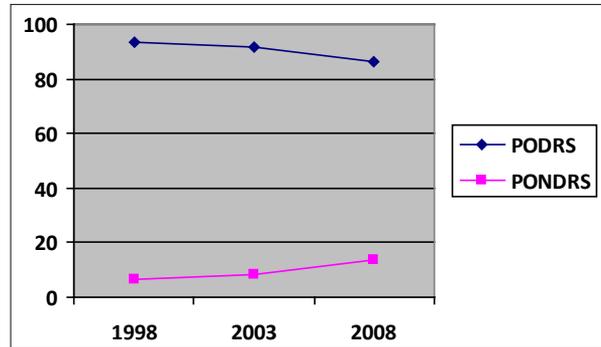
Elaboración propia con información obtenida de los últimos Censos Económicos Nacionales correspondientes a los años de 1999, 2004 y 2009, México, INEGI.²² Cabe mencionar que las siglas PODRS se refiere al Personal Ocupado Dependiente de la Razón Social que contrató al trabajador; mientras que las siglas PONDRS se refieren al Personal Ocupado No Dependiente de la Razón Social que contrató al trabajador.

Como podemos observar, en tan solo 10 años, el porcentaje de trabajadores que laboraron para la Razón Social que los contrató, lejos de aumentar, disminuyó considerablemente. Tal disminución es de 7%, demostrando así que las condiciones en las que se desenvuelve actualmente el mercado laboral, en lugar de mejorar van en retroceso, ya que, evidentemente, quien debería contratar a estos trabajadores es la Razón Social y no el *outsourcing*. Por otro lado, la subcontratación aumentó un 7% en el transcurso de ese mismo periodo. Los casos en comentario se demuestran en la gráfica de elaboración propia que se encuentra en la página siguiente.

Es así como podemos mencionar que algunas de las causas principales por las cuales las empresas recurren cada vez más a la subcontratación son:

- 1) Evadir las diversas responsabilidades obrero-patronales derivadas de una relación laboral; así como transferir a otro los riesgos que surgen debido al vínculo de trabajo.

²² Cabe mencionar que en el INEGI no se conocen como trabajadores contratados por *outsourcing* o por el régimen de la subcontratación, sino como trabajadores no dependientes de la razón social que los contrató. Además de que no existen cifras actuales, por lo cual se presentan las del 2008 como las últimas publicadas por el INEGI.



Elaboración propia con información obtenida de los últimos Censos Económicos Nacionales correspondientes a los años de 1999, 2004 y 2009. INEGI, México.

- 2) Eliminar la estabilidad en el empleo o proporcionarla al menor número posible de trabajadores.
- 3) Evitar o disminuir los conflictos laborales derivados por algún despido, riesgo de trabajo, aspectos relativos al salario o a las condiciones de trabajo, entre otros; sin embargo, uno de los más importantes es eliminar el derecho de sindicalización, con lo cual se evitarían tanto huelgas como contratos colectivos de trabajo.
- 4) Disminuir o evitar cualquier clase de problema laboral que sea originado por un trabajo en donde el mismo empleo o la producción tienen características de inestabilidad o de fluctuaciones temporales (como es el trabajo de la maquila).
- 5) Obtener a costos muy bajos mano de obra altamente especializada, en donde la subcontratación amplía las opciones de las condiciones en las que se desea contratar la mano de obra. En este sentido, la segmentación del mercado laboral permite una gran variedad de distinciones salariales, inclusive tratándose de una misma actividad.
- 6) Aumentar la productividad de la empresa; lo anterior, debido a la amenaza constante que tienen los trabajadores de perder su empleo.
- 7) Aumentar las utilidades y la rentabilidad de la empresa lo más posible, aunque para el trabajador esto signifique un grado más alto de explotación.

Todas las causas mencionadas, justifican el hecho de que el porcentaje de trabajadores contratados bajo el régimen del *outsourcing* lejos de disminuir, día a día vaya en aumento, demostrando que puede más la sed de plusvalía que tienen los patrones, que los esfuerzos de miles y miles de trabajadores unidos con el propósito de defender sus derechos laborales.

Actualmente, en México, la práctica del *outsourcing* es defendida por los patrones y empresarios, sin embargo, los sindicatos verdaderamente comprometidos

con los trabajadores y los obreros, continuamente están atacándola debido a que principalmente:

- 1) Libera al verdadero patrón de cualquier obligación con el trabajador.
- 2) Ocasiona que por lo general no se otorgue seguridad social al trabajador.
- 3) Cuando el *outsourcing* sí cumple con la obligación de otorgar la seguridad social, decidieron crear una artimaña muy grave que consiste en continuamente estar dando de baja y de alta al trabajador ante el Instituto correspondiente (un mes se da de alta al trabajador y al siguiente se le da de baja). Esta práctica ilegal se facilita debido a que existe un periodo de conservación del derecho a la atención médica para el trabajador que es separado de su relación laboral, por lo cual, si el trabajador acude a revisión médica, el Instituto no le negará el servicio, evitando que el trabajador se percate de la grave situación de la que es objeto. Esto se hace, una vez más, con la finalidad de ahorrar costos. La única manera para que el trabajador descubra esta situación es mediante la solicitud de un detalle de semanas cotizadas ante el Instituto de Seguridad Social correspondiente.
- 4) Elimina la obligación de otorgar el Reparto de Utilidades correspondiente.
- 5) Causa que los trabajadores no reciban las aportaciones correspondientes como pago del INFONAVIT.
- 6) Provoca que el sueldo que perciben los trabajadores del *outsourcing* sea precario.
- 7) Disminuye los derechos y las prestaciones de los trabajadores.
- 8) Su práctica va en detrimento de la antigüedad laboral y la estabilidad en el empleo de un trabajador.
- 9) Elimina el derecho de los trabajadores a sindicalizarse.

La lista anterior contiene sólo algunos de los perjuicios que, día a día este fenómeno ocasiona a los trabajadores que han sido contratados por un *outsourcing*. De esta manera, pueden observarse muchos de los efectos negativos que esta práctica ha ocasionado, por lo cual se convierte en uno de los tantos temas polémicos que la recién aprobada reforma laboral trajo consigo.

V. A manera de conclusión

La subcontratación es una consecuencia y una muestra de la grave crisis por la que transita el mundo, crisis que se agudiza con la implantación del modelo económico neoliberal, modelo que se caracteriza por dejar que las empresas transnacionales sean quienes establezcan las políticas económicas bajo las cuales deberán relacionarse el patrón y los trabajadores en el mercado laboral.

La legalización de la subcontratación en México, entra en controversia de manera considerable con los principios básicos del derecho laboral, pero lo más complicado de esta situación es que se provoca un menoscabo grave en contra de la estabilidad en el empleo y en contra del principio de que el trabajo debe ser personal, subordinado a un patrón. Esto, derivado de que con el establecimiento del concepto de contratista y contratante, se deja claro que quien será el patrón en este tipo de trabajo, será el contratista y a quien el trabajador quedará subordinado es al contratante; de esta manera puede decirse, que la ley reconoce la existencia de la relación laboral entre el trabajador y la contratista; sin embargo, evidentemente desconoce que exista entre la contratante y el trabajador, por lo cual indudablemente se rompe con el principio de subordinación.

Esta nueva forma legal de contratación, es decir, la subcontratación lo único que origina es crear más presión sobre el trabajador, ya que en este régimen el trabajador, sin alguna duda, tendrá dos patrones a los cuales deberá obedecer; por una parte al contratista que es quien lo contrató directamente, además de ser quien responderá por cualquier obligación obrero-patronal (incluyendo prestaciones y salario), y por otro lado, el contratante que es a quien directamente el trabajador le brindará o le prestará el servicio para el cual fue contratado. El contratista podrá inspeccionar que el trabajo sea realizado satisfactoriamente, lo cual hace evidente que éste será su segundo patrón; sin embargo, el cuidado que los legisladores pusieron en proteger al contratante fue más que obvio, ya que en los artículos adicionales, se le otorgan derechos pero nunca obligaciones de carácter obrero-patronal. Y para colmo, la multa que los diputados y senadores aprobaron en materia de subcontratación en la reciente reforma a la LFT es mínima si se compara con el grado de afectación y menoscabo que se provocan a los derechos del trabajador.

La contratación de un trabajador bajo este tipo de régimen, provoca que el trabajador: pierda el reparto de utilidades a las cuales tendría derecho si la empresa contratante lo contratara directamente, obtenga un salario menor por el desempeño de su trabajo, ve aminorados los pagos de las prestaciones laborales a las que tiene derecho, etcétera. Sin embargo, no debemos olvidar que la subcontratación también provoca que se pierdan derechos laborales de carácter colectivo como la: sindicalización, la contratación colectiva y la huelga, derechos que podrían ser obtenidos en caso de que la contratante se convirtiera en el patrón de los trabajadores.

Si tomamos en consideración que actualmente el mercado laboral formal de nuestro país no ha podido generar empleos suficientes para absorber a los poco más de 14 millones de trabajadores informales, la reforma a la LFT demuestra textualmente que lejos de beneficiar a los trabajadores los perjudicará de manera directa, pues la legalización de la subcontratación viene a romper con el principio de estabilidad en el empleo; además de que lejos de garantizar la creación de empleos de calidad, cuyas características respondan a los principios fundamentales del derecho laboral, generará empleos cuyos derechos atenderán, mayoritariamente, a la flexibilización del mercado laboral.

Bibliografía

- Calva, José Luis. *El modelo neoliberal mexicano: costos, vulnerabilidad, alternativas*. México, Juan Pablos Editor, 1995.
- De Buen, Néstor. *Derecho del trabajo*. México, Porrúa, 2004.
- Echaiz Moreno, Daniel. “El contrato de *outsourcing*”. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. Núm. 122, México, 2008.
- Fressmann, Rebecca. *Subcontratación de mano de obra en México. Reglamentación legal y realidad sociopolítica*. México, Fundación Friedrich Ebert México, 2005.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. *Censo Económico Nacional 1999*.
_____. *Censo Económico Nacional 2004*.
_____. *Censo Económico Nacional 2009*.
- Kurczyn Villalobos, Patricia. *Las nuevas relaciones de trabajo*. México, Porrúa/UNAM, 1999.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio Fabián. “De los inicios de la flexibilización de los derechos laborales, al *outsourcing*”. UAM-Azcapotzalco. *Alegatos*, núm. 77. México, ene-abr. 2011.
- _____. “Diversas reflexiones en torno a la iniciativa de reforma laboral del PRI del 10 de marzo del 2011”. UAM-A. *Alegatos*, núm. 78, México may-ago. 2011.
- Marx, Carlos. *El Capital I. Crítica de la Economía Política*. México, Fondo de Cultura Económica, 2012.
- Palavicini, Félix Fulgencio. *Historia de la Constitución de 1917*. T. I. México, Gobierno del Estado de Querétaro/Secretaría de Gobernación-Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1987.
- Palli, Bárbara et. al. *La subcontratación: Un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*. México, UNAM-IIJ, 2011 (Estudios Jurídicos, 185).
- Ruiz Moreno, Ángel Guillermo. “*Outsourcing*: Instrumento jurídico sin control legal”. Gasca SICCO. *Laboral*. Año X, núm. 115, México, 2002.
- Servicios de Administración Tributaria. [Web en línea]. Disponible desde Internet en: <www.sat.gob.mx> [con acceso el 30 de enero de 2013].

Legislación

- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*, viernes 30 de noviembre del 2012.
- Ley Federal del Trabajo*. Ediciones Fiscales ISEF, México, 2011.