

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

**OUTSOURCING Y LA RELACIÓN CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEL SECTOR VITIVINÍCOLA Y VINÍCOLA EN VALLE
DE GUADALUPE, BAJA CALIFORNIA.**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:

LIC. FRANCISCA PATRICIA RUIZ ROBLES

DIRECTOR:

DR. DIEGO ALFREDO PEREZ RIVAS

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de tesis: 24

Dr. Diego Alfredo Pérez Rivas

Aprobado por los integrantes del sínodo

1.- Virginia López Torres

Dra. Virginia López Torres

2.- Denisse Mejía Victoria

Dra. Denisse Mejía Victoria

Índice

Introducción

Capítulo I. Marco histórico y conceptual

- 1.1. Antecedentes.
- 1.2. Objetivo general
- 1.3. Objetivos específicos.
- 1.4. Preguntas de investigación.
- 1.5. Justificación.
- 1.6. Conceptos.

Capítulo II.- *Outsourcing* en el contexto internacional.

- 2.1. *Outsourcing* desde una perspectiva global: evolución histórica.
- 2.2. Derecho comparado: una vista del *outsourcing* en la legislación mundial.
 - 2.2.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
 - 2.2.2. *Outsourcing* y la Unión Europea
 - 2.2.3. *Outsourcing* en América Latina.

Capítulo III.- *outsourcing* en México.

- 3.1. Situación del *outsourcing* en México
- 3.2. *Outsourcing* en la legislación mexicana
 - 3.2.1. Derecho constitucional.
 - 3.2.2. Derecho laboral y de seguridad social.
- 3.3. Datos estadísticos

Capítulo IV.- Estudio de caso: *outsourcing* y el sector vitivinícola en Valle de Guadalupe en Ensenada, Baja California.

4.1. Metodología

- 4.1.1. Escenario de estudio
- 4.1.2. Diseño de investigación.
- 4.1.3. Población de estudio

- 4.1.4. Muestreo
- 4.1.5. Instrumento
- 4.1.6. Validación del instrumento
- 4.1.7. Confiabilidad del instrumento
- 4.1.8. Proceso de recolección de datos.
- 4.1.9. Plan de análisis

V.- Resultados

- 5.1. Características sociodemográficas de los participantes.
- 5.2. Resultados.
- 5.3. Análisis correlacionales

VI.- Discusión y Conclusión

- 6.1. Interpretación de los resultados.
- 6.2. Conclusión.
- 6.3. Limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones.

VII. Anexos

I. Instrumento.

VIII. Referencias bibliográficas.

Introducción.

El *outsourcing* es un fenómeno administrativo que ha causado impacto en la economía global de las últimas cinco décadas, cuyo estudio se ha desarrollado desde la perspectiva de distintas disciplinas de las ciencias económico-administrativas y sociales, a fin de analizar, describir y comprender el resultado inevitable en las organizaciones, trabajadores y las condiciones laborales contemporáneas.

El mundo de las empresas a mediados del siglo XX hasta la actualidad continúa evolucionando hacia un entorno macroeconómico cada vez más globalizado, por lo que la adaptación al cambio y a las nuevas herramientas administrativas que permitan incrementar la ventaja competitiva de las empresas resulta ineludible.

De acuerdo con Rivo (1999), Schneider (2004), Elmuti, Grunewald, & Abebe, (2010), Servais (2010), Esparragoza *et. al.* (2013), Hernández *et. al.*, (2015), Van Aerden *et. al.* (2016) y Battistini (2018), sólo por mencionar algunos, se han adentrado al estudio este fenómeno desde diversas aristas, lograr la ventaja competitiva, teniendo un mayor rendimiento mejorando la producción y reduciendo costos ha sido el objetivo de las organizaciones desde tiempos del fordismo. Sin embargo, fue en la década de los sesentas cuando toma auge el área de las consultorías externas en Estados Unidos, siendo en los años ochenta que se usa por primera vez el término de *outsourcing* a la contratación de un proveedor externo especializado en un área específica para que desarrolle tareas que permitan concentrar los recursos en el área fuerte de la empresa, de acuerdo con Rothery y Robertson (1996).

Por tanto, de acuerdo con Mungaray y Ramírez (2003), Jarvis *et. al.* (2006), Servais (2010), Sánchez *et al.* (2011), Cárdenas (2015), Battistini (2018), entre otros, concluyen que con la globalización y el avance tecnológico se ve cristalizado el fenómeno del *outsourcing* como una práctica administrativa que desemboca en repercusiones en las condiciones laborales de los trabajadores a nivel mundial, ocasionando un impacto social y económico tanto en empresarios como empleados de los distintos sectores económicos.

En el presente trabajo de investigación se abordará el estudio del *outsourcing* en el sector vitivinícola, particularmente, en la zona vitivinicultora de Valle de Guadalupe en Baja California, por lo que resulta necesario analizar, explorar y describir el fenómeno desde el punto del derecho comparado, en virtud de que las legislaciones a nivel mundial tienen una fuerte influencia de los distintos sistemas jurídicos vigentes, apoyándose entre países, si bien, no unificando el sistema jurídico que los rige, si para considerar aspectos en común que permitan el desarrollo jurídico y social mundial.

Por otra parte, no se han encontrado antecedentes hasta el día de hoy de un estudio de esta naturaleza aplicado al sector vitivinícola en México y en qué grado impacta de forma positiva o negativa tanto al empresario como a los trabajadores de esta rama de la economía. Es mediante el *outsourcing* que se espera obtener resultados positivos en el sector vitivinícola de países como España y Argentina apoyándose en la contratación de proveedores expertos en tecnología, nóminas y reclutamiento de personal, y con este trabajo se pretende describir la situación del fenómeno de estudio en México.

I.- Marco histórico y conceptual

1.1. Antecedentes.

La productividad ha sido uno de los principales objetivos organizacionales de las empresas, en tanto, no se puede hablar de que *outsourcing* resulte ser una práctica de reciente creación, dado que busca la reducción de costos y aumentar la productividad y competitividad de las empresas y al combinar esta y otras técnicas administrativas resulta en un ambiente sofisticado que desemboca en una ayuda experta y especializada exterior.

Según Schneider (2004), después de la segunda guerra mundial las empresas evitaban depender de proveedores externos por lo que concentraban en sí mismas la mayor parte de las actividades, algo que resultaba bastante evidente por las condiciones económicas, la incertidumbre que dejó la guerra y la búsqueda de estabilidad económica, sin embargo, con el avance tecnológico y en la rama de las comunicaciones de esos tiempos esta forma de trabajo se volvió obsoleta, dando paso a nuevas prácticas que permitieran a las organizaciones volverse competitivas. Por lo que, frente a este panorama las empresas encontraron mayor viabilidad en tercerizar (término utilizado en regiones de Suramérica para referirse al *outsourcing*) determinadas áreas a un consultor externo, que implementar un departamento especializado al interior del negocio, así como tener que capacitar personal que se encargara de dichas tareas, lo que provocó que se empezara a dar importancia a los proveedores externos de la década de 1970, surgiendo así el boom de las consultoras externas.

En el año de 1999, Rivo dice que es en inicios de los años sesenta cuando *EDS* (*Electronic Data System*) comienza a realizar contratos de gestión de activos referidos al procesamiento de datos, respondiendo a la necesidad de las empresas en la obtención de un mayor rendimiento a las altas inversiones derivadas del costo del *hardware*. Se esperaba del proveedor externo especializado, una mejor asignación de los recursos técnicos y humanos con que contaba la empresa. El ámbito informático de estos contratos va a marcar la pauta posterior en cuanto al contenido típico del servicio externalizado, hasta el punto de que comúnmente se identifica el outsourcing con la externalización de servicios informáticos.

En el estado de Baja California, Mungaray y Ramírez realizaron un estudio en el año 2003 sobre subcontratación en micro y pequeñas empresas de Baja California, y en el cual con base a sus resultados, aseguraron que la subcontratación es un elemento fundamental para incrementar la competitividad de las micro y pequeñas empresas cuando favorece dos condiciones: 1) la generación de mayor valor agregado en sus productos, y 2) la capitalización de sus ganancias en un mayor nivel de inversión (subcontratación activa). Asimismo, mediante un ejercicio de teoría de juegos, se discute un modelo conceptual sobre el proceso mediante el cual los beneficios se transforman en ingresos a través de una relación de subcontratación.

Juan A. Zufiria, *Director General del área de servicios de IBM España, Portugal, Turquía, Grecia e Israel*, en el año 2006 manifestó que para abordar un proceso de transferencia con éxito reside fundamentalmente en ofrecer posibilidades de carrera profesional, establecer canales de comunicación y, sobre todo, en realizar un análisis previo

de las diferencias culturales entre las dos empresas para poder desarrollar un plan de acción. Asimismo, dentro de este proceso de transferencia es fundamental prestar especial atención a la gestión del conocimiento y poner en marcha fórmulas para garantizar que el proveedor retenga todo el conocimiento de los empleados transferidos. En definitiva, el factor humano sigue siendo prioritario para garantizar el éxito de cualquier tipo de proyectos, aunque estos estén muy ligados a la tecnología.

Es también en el año 2006, que los autores Jarvis, Mills, Desai, Subramony, y Sridhar presentan un estudio con el cual proponen una escala de actitud hacia el *outsourcing* que denominan ATO, pues consideran que si las empresas se han visto obligadas a innovar y tener la capacidad de reducir costos y mejorar su competitividad y productividad, a su vez, deben ser capaces de integrar en este proceso al empleado, por lo que consideran que desarrollar una escala de actitudes desde la perspectiva del empleado hacia el *outsourcing* desembocará en una mayor comprensión e implementación de esta práctica.

Sin embargo, en torno a la figura del *outsourcing* resulta importante no sólo analizar los beneficios económicos que obtienen las empresas al incrementar su ventaja competitiva, sino estudiar y conocer cuál es la postura del empleado frente a esta nueva modalidad del mercado laboral. En los últimos veinte años de acuerdo a Millones, (2012), Añez, (2016), Delfini, (2016), Polo Campos, et. al. (2017), se ha hablado acerca de cómo a causa del *outsourcing* se ha ido precarizando el trabajo, lo cual ha repercutido en la calidad de vida laboral de empleados en diversos sectores a nivel mundial.

Por tanto, de acuerdo con Elmuti, Grunewald, & Abebe, (2010), se habla también que la tendencia del *outsourcing* afecta directamente a los empleados respecto a sus condiciones de trabajo, al perder oportunidades de trabajos fijos o estables, generar antigüedad, teniendo trabajos parciales o temporales, ganando un salario inferior al de un trabajador de base, sin beneficios de jubilación entre otras prestaciones.¹ Asimismo, se ha visto la figura del *outsourcing* como un nuevo modelo de empleo de medio tiempo, tiempo parcial y/o *freelance*. No obstante, esta herramienta sin duda siendo aplicada conscientemente ayuda a incrementar la ventaja competitiva de las organizaciones siempre que se aplique inteligentemente, acompañada de una buena estrategia de recurso humano eficaz.

La reforma laboral de diciembre de 2012 en México, fue el parteaguas en materia legal, pues a partir de esta reforma a Ley Federal del Trabajo se regula el *outsourcing* y se busca cubrir las lagunas legales que se venían presentando con antelación, por lo que *El Colegio de Contadores Públicos de México*, en su artículo *Causa y Efecto de la Reforma Laboral*, publicado en el Boletín de Investigación de la Comisión de Desarrollo Seguridad Social – Sur en mayo de 2013, aducen que el hecho de regular después de varias décadas la práctica de *outsourcing* en la Ley Federal del Trabajo, permitirá una mayor oferta laboral,

¹ De acuerdo con la Ley del Seguro Social, los trabajadores que empezaron a cotizar a partir de 1 de julio de 1997, existen 3 modalidades por las que se pueden pensionar:

- A) Renta Vitalicia. Donde la pensión la paga una Aseguradora
- B) Retiro Programado. Donde la pensión la paga tu AFORE
- C) Pensión Mínima Garantizada. Donde el Gobierno Federal paga la pensión

dejando de lado la práctica desvirtuada en cuanto a la naturaleza jurídica del *outsourcing*, así como garantizar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social, desapareciendo las empresas fantasmas. Por otra parte, consideran un punto importante a analizar la situación contractual de las empresas, así como sus esquemas de trabajo, para definir el método de trabajo con *outsourcing* sin incurrir en el riesgo del cumplimiento de las obligaciones sociales y laborales.

En países de Suramérica como es el caso de Colombia, en el año 2013, Esparragoza, Bejarano y Martínez quienes mediante la aplicación del instrumento IMCOC, el cual fue desarrollado por el profesor Carlos Eduardo Méndez Álvarez en el año 2006, a una muestra de 389 empleados de una empresa de bebidas al norte de Colombia, concluyen que el tipo de contratación sí influye en sus empleados, toda vez que un empleado sujeto a contratación por *outsourcing* tiende a tener connotaciones negativas, pues este tipo de contratación es percibida como de alto riesgo, menor salario y de carácter discriminante. Sin embargo, el empleado muestra una productividad aceptable al considerar que si su desempeño es bueno pueden aspirar a otro tipo de contrato, es decir, uno permanente o indefinido. Por lo que, a excepción de las variables de relaciones interpersonales y de cooperación, todas las demás variables del clima organizacional consideradas en el IMCOC se ven influenciadas por el tipo de contrato en la muestra estudiada. Si bien los resultados de la muestra no se pueden extrapolar, resulta de especial cuidado la revisión de las expectativas y cómo estas influyen en la dinámica del entorno y en la productividad del empleado.

El hallazgo en la fábrica colombiana, aunado a las afirmaciones de que la globalización ha impactado a la situación laboral actual en el mundo, Cárdenas (2015), realizó una investigación respecto a cómo ha afectado la globalización a la industria vitivinícola de Ensenada, Baja California, concluye que uno de los principales desafíos que enfrenta la industria vitivinícola en México lo son: la formalidad en la industria, la falta de interés en el gobierno por incentivar la formalidad y la industria provoca que pequeños productores no quieran pagar impuestos y que Hacienda castigue la industria que si paga imponiendo impuestos altos y dejando entrar a empresas externas que a pesar de no tener la misma calidad y reconocimiento que la producción local es más redituable por la recaudación arancelaria que se genera.

En el mismo año 2015, Hernández, Vega y Martínez realizaron en la ciudad de Durango una investigación en la cual analizaron el impacto que tiene el *outsourcing* en los trabajadores de vigilancia y mantenimiento que laboran en organizaciones públicas y privadas, cuya muestra estuvo conformada por 151 personas que laboran en estos sectores, dando como resultado que la calidad de vida de los empleados de limpieza y vigilancia que trabajan subcontractados, en función de condiciones de trabajo, ambiente laboral y relación trabajo vida personal, los resultados por dimensión nos indican que en cuanto al ambiente laboral en términos generales es buena obteniéndose valores buenos, en relación con la supervisión y el apoyo que reciben de ésta de alrededor de 90% para hospitales y bancos contrastando con un 65% en tiendas. La dimensión condiciones de trabajo los resultados nos indican valores muy bajos en promedio apenas llega a un valor de 50% explicado con

base a los factores que la componen tenemos que, aunque un 92% cuenta con seguro social que representa una de las ventajas señaladas, por el contrario, un factor muy importante en decremento de la calidad de vida es el ingreso en un 60% es menor a \$1,600.00 (US\$123.00) a la quincena, la rotación es muy alta, normalmente permanecen un promedio de 6 meses solamente el 8% tiene más de tres años de antigüedad, el 50% ha recibido un curso de inducción, prácticamente ninguno de los empleados cuenta con algún tipo de reconocimiento por el buen desempeño de su trabajo, a tan sólo el 36% se les brindó algún tipo de capacitación por parte de la empresa para la que trabajan y sólo el 30% tiene la oportunidad de ascender de puesto; por tanto, en esta dimensión se obtuvo que en general las condiciones de trabajo son malas y diversas y se relacionan con el tipo y lugar donde se desarrolla. La última dimensión es el equilibrio entre vida y trabajo, arrojando un 28.5% ínfimo, lo que se traduce en valores muy bajos relacionados con salarios muy bajos y con la calidad de vida familiar casi ausente sobre todo a causa de horarios y tiempo extra, que se ven obligados a cumplir los empleados sometidos a presiones y en cierta forma amenazas, generadas sobre todo por las escasas opciones de trabajo que tienen, lo que impacta directamente a su vida familiar generando reclamos laborales.

Asimismo, las condiciones laborales óptimas se han asociado con una calidad de vida laboral aceptable, misma que se correlaciona con la salud y el bienestar, por lo que Van Aerden *et. al.* (2016), sustenta la teoría que mediante un estudio con enfoque tipológico en el cual concluyen que el empleado valora más que otras características de su trabajo, la calidad de vida que éste le ofrece. A su vez, que la desestandarización del

empleo trasciende al tipo de contratación que tiene el trabajador e incluye diversos aspectos de la situación laboral, constituyendo configuraciones específicas de las condiciones del empleo y relaciones.

1.2. Objetivo general

Determinar si existe relación entre el outsourcing y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la industria vitivinícola del Valle de Guadalupe, en Ensenada, B.C.

1.3. Objetivos específicos

- Describir la calidad de vida laboral de los trabajadores de la industria manufacturera del vino que emplean estrategias de *outsourcing* en Valle de Guadalupe en Ensenada, B.C.
- Caracterizar los factores que influyen en la calidad de vida laboral del personal de Valle de Guadalupe y la relación que sostienen respecto al *outsourcing*.

1.4. Preguntas de investigación

La presente investigación se centra en analizar la práctica de outsourcing, sus factores positivos y negativos, particularmente explorar la situación del sector vitivinícola de la

ciudad de Ensenada, Baja California frente a esta práctica y describir el impacto social y laboral que tiene en esta industria.

Para lo cual, es necesario analizar y describir:

- 1) ¿Cuál es el contraste entre los sistemas jurídicos internacionales y nacional?
- 2) ¿Cuál es la calidad de vida laboral de los trabajadores de la industria manufacturera del vino que emplean estrategias de *outsourcing*?
- 3) ¿Cuál es el impacto que tiene el *outsourcing* en las condiciones laborales del trabajador del sector vitivinícola del Valle de Guadalupe, en Ensenada, Baja California?

1.5. Justificación

Como resultado de la literatura presentada en apartados anteriores, se desprende que el *outsourcing* surge como una herramienta administrativa que permite incrementar la productividad y competitividad de las empresas, pero no ha sido muy bien recibida por el sector obrero en virtud de que consideran que afecta directamente la calidad de vida laboral al verse precarizadas sus condiciones de trabajo.

En los últimos años, Servais (2010), Elmuti, Grunewald, & Abebe, (2010), Sanchez *et. al.* (2011), Esparragoza, *et. al.* (2013), Hernández *et. al.* (2015), y Van Aerden *et. al.* (2016), han establecido una estrecha relación entre la implementación del *outsourcing* con la calidad de vida laboral de los empleados subcontratados, sin embargo, no se ha encontrado hasta el día de hoy evidencia teórica que demuestre de qué forma se relaciona el

uso del *outsourcing* en la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector vitivinícola de Baja California, particularmente, en la región del Valle de Guadalupe del municipio de Ensenada. Por tanto, al ser el Valle de Guadalupe uno de los sectores económicos más importantes de la región, resulta considerable estudiar la calidad de vida laboral de sus empleados subcontratados con el propósito de aportar información que permita describir la situación actual que enfrentan los empleados del sector respecto al fenómeno de estudio.

Al día de hoy, de la revisión literaria se desprende que si bien se ha encontrado una relación entre el *outsourcing* y la calidad de vida laboral en empleados de la industria manufacturera y áreas de vigilancia y mantenimiento según estudios aportados en años recientes por Esparragoza *et. al.* (2013), Hernández *et. al.* (2015) entre otros, no se tiene evidencia científica en la industria manufacturera de bebidas alcohólicas a base de la uva, por lo que con esta investigación se busca aportar información teórica en ese sentido que permita incorporar conocimiento en disciplinas como la administración y el derecho que sirvan de base para futuras investigaciones en el tema.

Por otro lado, mediante un análisis de derecho comparado nos permitirá contextualizar la situación del fenómeno de estudio en los diversos sistemas jurídicos existentes y los esfuerzos globales que se han hecho en países europeos, latinoamericanos y la Organización Internacional del Trabajo con la finalidad de contrarrestar la llamada precarización laboral a través de la implementación de estrategias como lo ha sido el *outsourcing*, al regular legalmente en sus legislaciones vigentes esta práctica administrativa.

Asimismo, otro de los propósitos de esta investigación es aportar un modelo de investigación de las variables de estudio, y, en virtud de que no se ha encontrado un instrumento de medición que nos permita obtener y cuantificar datos acerca de los efectos de esta práctica entre los sujetos de estudio, por lo que con esta investigación se pretende crear y validar un instrumento que evaluará el impacto del outsourcing en los trabajadores del sector vitivinícola de la región del Valle de Guadalupe en Ensenada, Baja California.

1.6. Conceptos

Ante un panorama global donde las organizaciones buscan incrementar su productividad con la finalidad de aumentar sus ganancias reduciendo costos, cada vez es más recurrente que el empresario implemente la práctica del *outsourcing* como una herramienta para alcanzar sus objetivos.

Bajo este supuesto, las empresas buscan adoptar estrategias y herramientas que les permitan volverse cada vez más competitivas incluso si conlleva a una alianza con sus competidores, por lo que, al centrar sus recursos en alcanzar su objetivo principal, el *outsourcing* se integra como una alternativa que permite optimizar su capital.

Pero, ¿qué es el *outsourcing*?

Outsourcing proviene del inglés y etimológicamente significa “abastecimiento externo”, se ha adoptado al español como externalización, tercerización y la más común es

subcontratación; por lo que se presentan diversas definiciones de cada término proporcionadas por distintos autores.

El *outsourcing* surge del análisis de la relación que se establece entre estrategia y eficacia operativa, por lo que resulta necesario entender la diferencia entre una y otra. Al hablar de estrategia operativa implica la intención deliberada de distinguir a la propia empresa de las demás, mientras que eficacia operativa consiste en la aplicación de herramientas de gestión ya probadas y aceptadas que no tienen por qué diferenciarse de las utilizadas por otras empresas. Por lo que, en los últimos años, las empresas han buscado esa eficiencia operativa desarrollando y comprobando la eficacia de nuevos conceptos y herramientas, que, en conjunto con la calidad total, la reingeniería y el benchmarking, surge el *outsourcing* como una herramienta para encauzar a las empresas hacia el logro de sus objetivos (Schneider, 2004).

El estudioso del derecho Silva en el año 2010, define al *outsourcing* como una estrategia económica que se deriva de la idea de que las entidades productivas deben especializarse en aquellas actividades para las cuales tienen una mayor ventaja comparativa. Así, tales entidades deben recurrir al *outsourcing* en la producción de aquellos bienes o servicios para los cuales no tienen una ventaja comparativa, pero que son necesarios en el desempeño de su propio proceso de producción.

Por otra parte, Almanza y Archundia (2015) en su obra *El outsourcing y la planeación fiscal en México* establecen que *outsourcing* es un término inglés conformado por dos palabras "out" que traducida al español significa fuera y "source" cuyo significado

es fuente u origen, es decir, la expresión se refiere a una fuente externa, la cual generalmente dentro del ámbito empresarial es utilizada para referirse a la subcontratación, externalización o tercerización, el cual, se puede definir como un proceso empleado por una empresa en el cual otra empresa u organización es contratada para desarrollar una determinada área de la empresa contratante.

Otra definición es la del contador mexicano Alejandro Bolaños Pérez, quien aporta que *outsourcing* "Es una figura cuyo objetivo es colaborar con las empresas en la realización de tareas y actividades, ya sean operativas o de soporte, que permite a éstas concentrarse en las actividades que sí dominan y, por ende, en el logro de sus objetivos, incrementando su productividad, eficiencia y crecimiento." (Bolaños, 2016, p.62).

En materia administrativa también se han aportado definiciones de *outsourcing*, una de las más sencillas es la de Hellriegel, Jackson y Slocku (2009, p. 116), quienes proponen que "simplemente significa trasladar el trabajo y actividades de la empresa, que antes eran desempeñadas en ella, a otras organizaciones." Por último, Hitt, Ireland, y Hoskisson (2008, p.92 - 93) dicen que "outsourcing es la compra, a un proveedor externo, de una actividad que crea valor. Las empresas que lo utilizan de forma efectiva adquieren mayor flexibilidad, mitigan los riesgos e invierten menos capital."

Por lo que al analizar cada una de las definiciones presentadas, arrojan un común denominador: *outsourcing* es hacer uso del servicio de un proveedor externo de una actividad en la que son especialistas, lo cual permitirá a la empresa contratante concentrar sus recursos en la actividad de dominio principal (*core competence*), derivando en la reducción de costos, aumento de la competitividad, productividad y mitigar riesgos.

A efectos del desarrollo de este trabajo de investigación en el sector vitivinícola, se propone el siguiente concepto:

Outsourcing es la herramienta administrativa a través de la cual se contrata el servicio de proveedores externos especializados que permitirán incrementar la competitividad, productividad optimizando los costos de las empresas, lo que desemboca en una ventaja competitiva frente a sus competidores.

Es necesario considerar los conceptos de tercerización, subcontratación y externalización, pues comúnmente son usados como sinónimos de *outsourcing*, sin embargo, al hacer una revisión de la literatura se pueden establecer algunas diferencias, principalmente, el área de la ciencia en la que se aplica y la región geográfica.

Tercerización es un término que se usa como sinónimo de *outsourcing*, principalmente en el área de la sociología en países de América del Sur, principalmente Brasil, Argentina y Uruguay, el sociólogo argentino Battistini propone que tercerizar se refiere específicamente “a la externalización o subcontratación de actividades, desde una empresa principal a una secundaria, con el objetivo de reducir costos operativos, mejorar la prestación nuclear de la empresa o transferir la gestión de alguna parte del proceso productivo.” (Battistini, 2018, p.288).

Otro concepto de tercerizar es el aportado por los sociólogos brasileños Marcelino y Cavalcante (2012), quienes afirman que tercerización es todo proceso de contratación de trabajadores por empresa interpuesta, cuyo objetivo último es la reducción de costos con la fuerza de trabajo y / o la externalización de los conflictos laborales. Es decir, es la relación

en la que el trabajo se realiza para una empresa, pero contratado de manera inmediata por otra.

El término de *subcontratación* es usualmente el término empleado en la ciencia jurídica para referirse al *outsourcing*, por lo que se ha tomado la definición de la Ley Federal del Trabajo, en la que se establece que 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.

La jurista brasileña Biavaschi sostiene que “la subcontratación ocurre cuando un tercero cruza el binomio empleado/empleador, expresando un fenómeno tanto interno como externo al contrato de trabajo.” (Biavaschi, 2016, p.94).

En cuanto a externalización, se refiere a:

“Todo proceso de contratación de trabajadores por las empresas interpuestas, hay una clara opción por privilegiar la relación laboral establecida por esta forma de gestión de la fuerza de trabajo. que porque es en la naturaleza de los contratos firmados entre las empresas y los trabajadores que encontramos lo que hay de más estable en esas relaciones.” (Marcelino y Cavalcante, 2012, p.338).

El experto belga en derecho del trabajo comparado, Servais en su investigación La Externalización de la relación de Trabajo en los Países Europeos define que “externalizar es todas las formas de organización del trabajo que se ubican fuera de la formula clásica de la

relación de trabajo, integrada de una manera permanente en la empresa.” (Servais, 2010, p. 264).

Tabla 1
Conceptos de *outsourcing*.

CONCEPTO	ÁREA DE ESTUDIO	REFERENCIAS
Estrategia económica que se deriva de la idea de que las entidades productivas deben especializarse en aquellas actividades para las cuales tienen una mayor ventaja comparativa. Así, tales entidades deben recurrir al outsourcing en la producción de aquellos bienes o servicios para los cuales no tienen una ventaja comparativa, pero que son necesarios en el desempeño de su propio proceso de producción.	Derecho laboral.	Silva, J. (2010). ¿Cómo se regula el outsourcing en México?. <i>Cuestiones Constitucionales</i> , (22), 411-424.
"Simplemente significa trasladar el trabajo y actividades de la empresa, que antes eran desempeñadas en ella, a otras organizaciones."	Administración.	Hellriegel D., Jackson, S. E. & Slockum, J. W. Jr. (2009). <i>Administración, Un enfoque basado en competencias</i> . México, DF: Cengage Learning.
"Es una figura cuyo objetivo es colaborar con las empresas en la realización de tareas y actividades, ya sean operativas o de soporte, que permite a éstas concentrarse en las actividades que sí dominan y, por ende, en el logro de sus objetivos, incrementando su productividad, eficiencia y crecimiento."	Contabilidad	Bolaños, A. (2016). El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro? Recuperado de https://www.ccpm.org.mx/avisos/El%20-outsourcing-%20en%20-mexico-noviembre-2016-puntos-finos.pdf
El Outsourcing es un término inglés conformado por dos palabras "out" que traducida al español significa fuera y "source", cuyo significado es fuente u origen, es decir, la expresión se refiere a una fuente externa, la cual generalmente dentro del ámbito empresarial es utilizada para referirse a la subcontratación, externalización o tercerización, el cual, podemos definir como un proceso empleado por una empresa en el cual otra empresa u organización es contratada para desarrollar una determinada área de la empresa contratante.	Contabilidad	Almanza, M. y Archundia, E. (2015). El outsourcing y la planeación fiscal en México. Recuperado de http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/index.htm
Outsourcing es la compra, a un proveedor externo, de una actividad que crea valor. Las empresas que lo utilizan de forma efectiva adquieren mayor flexibilidad, mitigan los riesgos e invierten menos capital	Administración.	Hitt, M., Ireland, R.D. y Hoskisson, R.E. (7ed). (2008). <i>Administración estratégica. Competitividad y globalización. Conceptos y casos</i> . México DF. Cengage Learning.
Elaboración propia con información de Silva (2010), Hellriegel D., Jackson, S. E. & Slockum, J. W. Jr. (2009), Bolaños, A. (2016), Almanza, M. y Archundia, E. (2015) y Hitt, M., Ireland, R.D. y Hoskisson, R.E. (7ed). (2008).		

Tabla 2

Concepto de subcontratación y externalización

	CONCEPTO	AREA DE ESTUDIO	REFERENCIA
SUBCONTRATACIÓN	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.	Derecho laboral.	Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación (2012). Estados Unidos Mexicanos.
	La subcontratación ocurre cuando un tercero cruza el binomio empleado/empleador, expresando un fenómeno tanto interno como externo al contrato de trabajo.	Derecho	Biavaschi, M. (2016). El proceso de reglamentación de la subcontratación en perspectiva comparada: Brasil, Argentina y Uruguay. Cuadernos del CENDES, 33 (93), 91-111.
EXTERNALIZACIÓN	La externalización es todo proceso de contratación de trabajadores por las empresas interpuestas, hay una clara opción por privilegiar la relación laboral establecida por esta forma de gestión de la fuerza de trabajo, porque es en la naturaleza de los contratos firmados entre las empresas y los trabajadores que encontramos lo que hay de más estable en esas relaciones.	Sociólogos	Marcelino, P., Cavacante, S. (2012). Por uma definição de terceirização. Cad. CRH [online]. 2012, (25), 65, pp.331-346.
	Externalizar es todas las formas de organización del trabajo que se ubican fuera de la formula clásica de la relación de trabajo, integrada de una manera permanente en la empresa.	Derecho	Servais, J. (2010). La externalización de la relación de trabajo en los países europeos. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (10), 263-324

Elaboración propia con información de Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación (2012), Biavaschi, M. (2016), Marcelino, P., Cavacante, S. (2012) y Servais, J. (2010).

Tabla 3
Conceptos de tercerización

CONCEPTO	AREA DE ESTUDIO	REFERENCIA
Se refiere específicamente a la externalización o subcontratación de actividades, desde una empresa principal a una secundaria, con el objetivo de reducir costos operativos, mejorar la prestación nuclear de la empresa o transferir la gestión de alguna parte del proceso productivo.	Sociólogo	Battistini, O. R. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? Sociológica, 33(93), 281-318.
Tercerización es todo proceso de contratación de trabajadores por empresa interpuesta, cuyo objetivo último es la reducción de costos con la fuerza de trabajo y / o la externalización de los conflictos laborales. Es decir, es la relación en la que el trabajo se realiza para una empresa, pero contratado de manera inmediata por otra.	Sociólogos	Marcelino, P., Cavalcante, S. (2012). Por uma definição de terceirização. Cad. CRH [online]. 2012, (25), 65, pp.331-346.

Elaboración propia con información de Battistini, O. R. (2018) y Marcelino, P., Cavalcante, S. (2012).

Por otra parte, algunos autores han establecido una correlación entre el *outsourcing* y el impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores subcontratados, sin embargo, la percepción del empleado puede tener variaciones, por lo que en la tabla 4 se presentan algunas definiciones aportadas por autores.

Tabla 4*Definiciones de Calidad de Vida Laboral (CVL): un proceso para humanizar el trabajo.*

Katzell, Yankelovich, Fein Or nati y Nash (1975) “...un trabajador disfruta de alta CVL cuando (a) experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro,(b) está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y (c) cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales”	Suttle (1977) “grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”
Nadler y Lawler (1983) “...forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con (1) el impacto del trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y (2) la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”	Delamotte y Takezawa (1984) “conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”
Tur cotte (1986) “la dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”	Sun (1988) “...un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción”
Fernández y Giménez (1988) “el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano”	Robbins (1989) “la CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”
Munduate (1993) “la CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción”	Heskett et al. (1994) “la calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL”
De la Poza (1998) “La CVL haría referencia a un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”	Fernández Ríos (1999) “Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”
Lau (2000) “la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”	

Fuente: Granados, (2011, p.211).

De la revisión de la literatura resulta que el término calidad de vida laboral engloba diversas situaciones a través de las cuales las organizaciones buscan otorgar a sus empleados un entorno laboral de bienestar, lo que permitirá incrementar su productividad. A su vez, se toman en cuenta una serie de factores tales como las condiciones laborales, el clima organizacional, el equilibrio que tiene una persona entre su vida laboral y su vida personal y/o familiar, la seguridad laboral y la satisfacción laboral.

Por tanto, en la tabla 5 se presentan los conceptos de las dimensiones mencionadas en el párrafo anterior, las cuales dan la pauta para cuantificar el impacto que tiene el *outsourcing* en la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector vitivinícola del Valle de Guadalupe en la ciudad de Ensenada, Baja California.

Tabla 5
Conceptualización de dimensiones.

Dimensión	Concepto	Referencia
Tipo de contratación laboral	Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario. (LFT, 2012).	Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación (2012). Estados Unidos Mexicanos.
Capacitación	Es un cúmulo de actividades orientadas a mejorar el desempeño individuos y grupos, así como las oportunidades brindadas por las empresas para el desarrollo, empoderamiento y habilidades de sus empleados.	Renuka, D., Nanjundeswaraswamy, T., y Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. <i>International Journal of Caring Sciences</i> . 8(2), 281 – 300.
Condiciones laborales	Son el conjunto de obligaciones y derechos que recíprocamente se imponen trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo. (Santos, 1994)	Santos, H. (1994). <i>Elementos de derecho del trabajo</i> . México: Porrúa.
Equilibrio vida personal / laboral	Lograr un balance entre la vida personal y laboral ha resultado un desafío y la relación entre ambos aspectos desemboca en la calidad de vida de las personas, asimismo, las condiciones laborales generan un impacto tanto en la vida familiar como personal del trabajador.	Pérez, C. y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. <i>Athenea Digital</i> . 15, 57 -79.
Clima organizacional	Es el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones.	Salazar, J. et al. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. <i>ACIMED</i> , 20 (4), 67- 75.
Seguridad laboral	Uno de los factores que más preocupa a los empleados lo es la seguridad laboral, entendida desde la perspectiva de un trabajo estable hasta factores como lo son instalaciones que propicien un lugar de trabajo sin riesgos.	Renuka, D., Nanjundeswaraswamy, T., y Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. <i>International Journal of Caring Sciences</i> . 8(2), 281 – 300.
Satisfacción laboral	Es una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto de sus empleos en general, así como diversos aspectos de estos.	Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. <i>Enseñanza e investigación en psicología</i> . 1 (14), 105 – 118.

Elaboración propia con información de Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación (2012), Renuka, D., Nanjundeswaraswamy, T., y Rashmi, S. (2015), Santos, H. (1994), Salazar, J. et al. (2009), Renuka, D., Nanjundeswaraswamy, T., y Rashmi, S. (2015) y Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009).

CAPÍTULO II.- *Outsourcing* en el contexto internacional.

2.1. Outsourcing desde una perspectiva global: evolución histórica.

Al hacer una revisión de la literatura, se deduce que *Outsourcing* se ha presentado como una práctica administrativa que permite a las empresas externalizar actividades a proveedores externos especializados para poder concentrar los recursos en el área fuerte de la organización, con lo cual se busca reducir costos e incrementar las ventajas competitivas en el mercado, sin embargo, no resulta ser algo novedoso, ya que desde tiempos remotos éstos han sido de los objetivos principales de las empresas, lo cual les permite desarrollar estrategias administrativas y económicas para posicionarse como líderes en el mercado frente a su competencia. Asimismo, al cambiar las relaciones internacionales, las comunicaciones y al desarrollarse la tecnología se fue haciendo popular la contratación de agencias consultoras especializadas, derivado de la globalización.

Históricamente, el auge del *outsourcing* surgió a consecuencia del área de informática y las circunstancias excepcionales experimentadas en la misma durante la última parte del siglo XX (Heywood, 2002). En la década de los años setenta cuando en las empresas se buscaba tener competitividad y se encontró que el uso de los modelos organizativos tradicionales resultaban inadecuados para las nuevas exigencias de la época, por lo cual se produjo redefiniciones en procesos y estructuras, así como en sus formas de funcionar y dirigir (López, s.f.), por lo que las organizaciones que intentaban competir globalmente en los años setentas y ochentas, fueron perjudicadas por la falta de agilidad

que se derivaba de las estructuras de gestión bloqueada y para incrementar su flexibilidad y su capacidad, muchas grandes empresas desarrollaron una nueva estrategia de liderazgo en sus negocios de primer nivel, los cuales requerían mayor flexibilidad y especialización. Por lo tanto, según Handfield, (2006), para solventar esta situación, algunas empresas comenzaron a analizar cuáles de los procesos que llevaban a cabo eran críticos o claves para el desarrollo de sus actividades (*core business*) y así centrarse en los mismos, e identificar cuáles podían ser externalizados (*outsourced*) para reducir la carga de tareas a nivel interno y, al mismo tiempo, contar con asesoramiento de expertos (Angues, 2015), concluyendo con el llamado “boom” de las consultorías, particularmente en Estados Unidos de América, cuando *EDS Consulting (Electronic Data System)* comienza a realizar contratos de gestión de activos referidos al procesamiento de datos, respondiendo a la necesidad de las empresas de obtener un mayor rendimiento a las altas inversiones derivadas del costo del hardware (Rivo, 1999).

Las empresas encontraron más económico y eficiente contratar a un consultor externo, experto en un área, que tener que desarrollar y mantener un departamento interno que desempeñara esas mismas funciones, en la misma década, esta tendencia comenzó a hacerse presente con fuerza, más allá del ámbito de la consultoría, en las áreas de la tecnología de la información (Schneider, 2004).

En la década de 1980, se crea el término *outsourcing* para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores, una muestra de la amplitud de su crecimiento es la variedad de empresas que utilizan este servicio, entre las cuales está la Compañía Dominicana de Teléfonos

(CODETEL), que fue una de las primeras en implementar esa asistencia (Almanza & Archundia, 2015). Seguida por el Banco Central, Cervecería Nacional Dominicana, Cervecería Bohemia, Industria de Tabaco León Jimenes, las distribuidoras Ede Norte, Ede Sur y Ede Este.

Outsourcing toma fuerza y ha resultado ser una tendencia al alza en las últimas décadas alrededor del mundo, esta tendencia coincide además con la revolución informática y de las tecnologías de la comunicación y de la información, así como con una creciente globalización y cambios notorios en las preferencias de los consumidores. Lo que inicialmente se externalizaba a empresas ubicadas en el entorno cercano a la propia empresa (externalización on-shore), ahora se puede externalizar a empresas ubicadas en lugares tan remotos como Asia – India, China, Tailandia -, Europa del Este o Rusia (externalización off-shore) gracias a unos sistemas de comunicación cada vez más potentes y baratos.

Figura 1

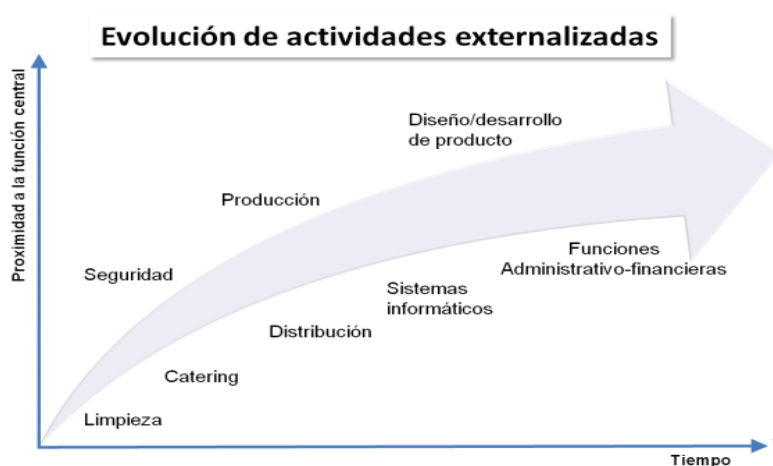


Figura 1. Evolución de actividades externalizadas. Fuente: (Rivo, 1999).

Heywood (2012) señala que el *outsourcing* en un inicio resultó ser desastroso para alguna de las partes, sin embargo, cuando los contratos exitosos tuvieron popularidad resultó imposible ignorar este fenómeno, ya que con la aparición de artículos respaldados por las dos partes del outsourcing que indicaban que era posible que una organización cliente obtuviera tanto un servicio mejorado como ahorros en los costes inmediatamente tras la transición y después pretendiera obtener en el futuro mayores mejoras y ahorros. Por tanto, a consecuencia de ello durante los años noventa, esta práctica ganó popularidad y se comenzó a aplicar en otras áreas diversas a la informática.

Resulta importante puntualizar que el *outsourcing* ha resultado ser una estrategia efectiva debido a que pocas empresas poseen la capacidad y los recursos necesarios para alcanzar las ventajas competitivas tanto en las actividades primarias como en las de apoyo, por lo que recurrir a esta práctica resulta en la concentración en aquellas áreas que permiten crear valor. (Hitt, Ireland y Hoskisson, 2008).

Sin embargo, en virtud de la simulación y evasión de las responsabilidades de la relación de trabajo del *outsourcing*, ha resultado complicado adoptar un convenio internacional relativo a la noción, alcances e implicaciones de la relación de trabajo, por lo que en la Conferencia Internacional del Trabajo el 15 de junio de 2006, adoptó la Recomendación número 198 sobre la relación de trabajo, en la cual se contemplan más de 30 monografías y más de 70 estudios nacionales sobre la naturaleza jurídica de la relación de trabajo (Sánchez, Reynoso y Palli, 2011)., comprendiendo tres aspectos principales:

- I. Establecer una política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

- II. Determinar la existencia de una relación de trabajo.
- III. Decretar los procedimientos de seguimiento y aplicación de la Recomendación 198. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006).

De tal modo que, Sánchez *et. al.* (2011) consideran que la Recomendación 198 tiene un alcance limitado en virtud de su naturaleza, ya que si bien instituye una guía para el respeto de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores pero su influencia también es limitada. En ese sentido, para el estudio del desarrollo del fenómeno de *outsourcing* en el ámbito jurídico internacional, es necesario analizar otros instrumentos internacionales de naturaleza regional, es decir, a la Unión Europea, América Latina y particularmente el derecho mexicano.

Con base en la revisión de la literatura, el derecho del trabajo a nivel mundial ha evolucionado a pasos agigantados en los últimos cuarenta años, por lo que las relaciones laborales contemporáneas se han ido adaptando a las necesidades globales actuales, obligando a las instituciones internacionales a actualizar los criterios en torno al *outsourcing* y el marco jurídico a nivel internacional que permitan dignificar la actividad laboral y las condiciones de trabajo, asimismo, reducir los niveles de precarización del trabajo derivados de la subcontratación y las deficiencias existentes en las normas jurídicas de cada región, concluyendo que el *outsourcing*, es un fenómeno socioeconómico que ha venido presentándose con serias repercusiones para la economía, la salud y bienestar de la clase trabajadora en las últimas cuatro décadas (Polo,2017).

2.2. Derecho comparado: una vista del outsourcing en la legislación mundial.

“Ubi homo, ibi ius

Ubi societas, ibi ius:

Donde está el hombre, allí hay derecho;

Donde hay sociedad, allí hay derecho.” (Cicerón)

Un proverbio latín el cual refleja la importancia del estudio del derecho, ya que sin hombre no hay derecho y sin derecho no existe una sociedad. Resulta de suma importancia el estudio del derecho comparado para identificar cuál es la situación jurídica del *outsourcing* en la legislación mundial, por lo que en este capítulo se aportan conceptos que nos permitan identificar qué es el derecho comparado, y a partir de ahí, hacer una comparativa de la normativa en materia de *outsourcing* en la Unión Europea y América Latina. Respecto a México, se abordará de forma particular y profunda en otro apartado de este trabajo.

El derecho es una disciplina que regula las relaciones entre personas y de personas con el Estado, desarrollando así una convivencia social armoniosa apegada al marco jurídico, así cada país ha adoptado un sistema jurídico que permita el desarrollo de su población con base en sus costumbres y necesidades, sin embargo, el derecho nacional tiene fuertes influencias del derecho extranjero, por lo que el estudio del derecho comparado cobra importancia.

Asimismo, se atiende a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que es el órgano internacional dedicado a buscar la unificación de criterios en materia de trabajo a nivel mundial, y es a través de este organismo internacional el encargado de reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. (OIT, 2018).

Etimológicamente, la palabra derecho deriva de la voz latina <*directus*>, que significa lo derecho, lo recto, lo rígido. Incorpora unos valores a la sociedad, que fundamentalmente son dos: la justicia y la seguridad jurídica. (Diccionario Jurídico Espasa, 1999).

La enciclopedia jurídica (2014) define al derecho comparado como una técnica para estudiar el Derecho, caracterizada por contrastar instituciones o figuras jurídicas de distintos ordenamientos con el fin de profundizar en el conocimiento del ordenamiento propio. Así, la comparación de las reglas de filiación vigentes en Francia con las españolas; sin embargo, se considera más fecundo el contraste entre figuras o instituciones de ordenamientos pertenecientes a distintas familias de Derecho. En este sentido, un contraste de gran interés para los ordenamientos de la familia romano-germánica, es el practicado con los ordenamientos de la otra gran familia de derechos occidentales: el Derecho angloamericano o familia del *Common Law*.

En lo que respecta al derecho comparado del trabajo, “consiste en descubrir las diversas opciones que los países han adoptado para resolver problemas muchas veces compartidos.” Servais, (2010, p.267).

El jurista Rafael de Pina Vara cita a Castán en su obra, afirman que el derecho comparado es la rama del derecho cuyo objeto es el estudio de los diversos sistemas jurídicos existentes, con la finalidad de precisar fundamentos comunes lograr una reconstrucción histórica e interpretativa de orden crítico, político y de reforma. Por lo que el derecho comparado es el método de estudio y exposición del derecho que considera las instituciones jurídicas no aisladamente, no limitándose a las de un país determinado, sino en relación con las similares de los diferentes países (De Pina, 2012).

Para García (1995), el derecho comparado es la disciplina que consiste en el estudio comparativo de instituciones o sistemas jurídicos de diversos lugares o épocas, con el fin de determinar las notas comunes y las diferencias que entre ellos existen, y derivar de tal examen conclusiones sobre la evolución de tales instituciones o sistemas y criterios para su perfeccionamiento y reforma.

Por lo que, al analizar los conceptos de derecho comparado propuestos por los autores consultados, se concluye que el derecho comparado es el área del derecho a través de la cual se estudian los diversos sistemas jurídicos a nivel mundial, determinando similitudes entre países y sus instituciones jurídicas y su sentido de evolución. (García, 1995).

El autor Bermúdez (2000) a manera de reseña histórica, habla del derecho internacional del trabajo, el cual tiene su origen desde 1818 cuando Robert Owen propone la creación de una Comisión del Trabajo, sin embargo, no fue sino hasta mediados del siglo XX, con el tratado de Versalles en 1949 que surge la Organización Internacional del Trabajo, institución que abordaremos a detalle en el siguiente apartado.

2.2.1. La Organización Internacional Del Trabajo

En referencia a la legislación internacional del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), surge a raíz del Tratado de Versalles, el cual logra un desarrollo importante y no ajeno de los convenios internacionales los cuales concuerdan con el fin de la Segunda Guerra Mundial, entre los cuales está la Carta de San Francisco de 1945 que crea la Organización de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de los Derechos Humanos la cual fue aprobada en el año de 1948 en la ciudad de Paris, Francia. (De Buen, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente. (OIT, 2018). Es una institución especializada de las Naciones Unidas – con sede en Ginebra – destinada a mejorar las condiciones del trabajo en todo el mundo, a través de una acción de tipo internacional. A manera de secretaria permanente de esta Institución actúa la Oficina Internacional del Trabajo, con sede también en Ginebra y tiene

una representación compuesta de delegados de los gobiernos de los patronos y de los obreros. (De Pina, 2012).

En la nueva Constitución se previó la posibilidad de celebrar acuerdos con las Naciones Unidas y con base en ello, entre ambos organismos se suscribió un convenio el día 30 de mayo de 1946 mediante el cual la ONU reconoció a la OIT como el organismo especializado y competente para ejercer acciones que de conformidad con su instrumento constitutivo consideren apropiadas para el cumplimiento de las normas y convenios precisados en el derecho del trabajo a nivel internacional (De Buen, 2015).

La OIT es un organismo regulador, el cual no sugiere que se adopte un sistema jurídico único, sino que pretende regular las relaciones laborales mundiales adoptando valores que permitan la integración de los diversos sistemas jurídicos globales, es por ello que estudiamos el outsourcing desde un punto de vista global, ya que resulta ser una tendencia laboral en crecimiento desde su surgimiento en la década de 1970 hasta la actualidad, por lo que las normas internacionales derivan en una guía que permiten orientar los estudios de la externalización y las condiciones laborales internacionales. Bermúdez (2000) expone que los países miembros adoptan con bastante regularidad las normativas que establece la OIT, organizándose en contra de la inseguridad laboral, desempleo, discriminación laboral y condiciones de trabajo inhumanas, situaciones reguladas por el Código Internacional del Trabajo, sin embargo, este código sólo contiene convenios y recomendaciones. Únicamente los convenios son obligatorios, en razón de que tales documentos generados en el seno de la Conferencia se turnan al Poder Legislativo de cada

país miembro, con la finalidad de que se ratifique y pase a formar parte del derecho positivo. Una consecuencia del outsourcing que preocupa a nivel mundial lo es la precarización del trabajo, pues se considera que el hecho de externalizar las actividades a un proveedor ha perjudicado al trabajador en cuanto a sus condiciones de trabajo tales como el derecho a generar antigüedad en su empleo, jornadas de trabajo prolongadas y salarios míseros.

Tabla 6
Organización Internacional del Trabajo

ESTRUCTURA	a) Conferencia Internacional del Trabajo. B) Consejo de Administración. C) Oficina Internacional del Trabajo.
CONFERENCIA	Integrada por la totalidad de las representaciones de cada país. Se reúne anualmente durante el mes de junio. Trabaja en revisiones plenarias y convenciones.
CONSEJO	Analiza el programa de la Asamblea, programa políticas de cooperación, vigila su cumplimentación, elige al director general de la Oficina Internacional del Trabajo.
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO	Organismo encargado de recabar información sobre la reglamentación del trabajo. Prepara las reuniones de la Conferencia y del Consejo.
NORMATIVIDAD	Convenios: obligatorios. Recomendaciones: optativas.
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	1. El trabajo no es una mercancía. 2. La libertad de expresión y asociación son esenciales para el progreso constante. 3. La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad. 4. Los representantes de los patrones y de los trabajadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, deben participar en decisiones libres y decisiones democráticas a fin de promover el bienestar común.

Elaboración propia con información de Bermúdez (2000).

2.2.2. Outsourcing y la legislación en la Unión Europea

Sánchez, Reynoso, y Palli (2011) dicen que a pesar de que el fenómeno de *outsourcing* es muy conocido en Europa, no se ha tomado ninguna iniciativa hasta hoy para regularlo en su totalidad, como se analiza en este apartado.

El derecho tiene distintas fuentes, y como fuentes primarias de la legislación internacional del trabajo están los convenios, tratados y recomendaciones internacionales, teniendo una validez y aplicación obligatoria los primeros dos y siendo las recomendaciones sólo una normativa optativa, pero no de observancia obligatoria para los países pertenecientes a esta institución.

Es así que históricamente las fuentes que sustentan el derecho del trabajo en la Unión Europea, la cual fue denominada así a partir del Tratado de Maastrich en el año de 1991, son las normas elaboradas en el marco del Consejo de Europa en 1949; dando lugar a diversas normas, destacando entre ellas también la Carta Social Europea, firmada en Turín el día 18 de octubre de 1961, la Convención Europea sobre el Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante en 1977, el Código Europeo de Seguridad Social de 1964 y la Convención para la Protección Social de los Agricultores de 1974. Por otra parte, están los tratados internacionales celebrados ante la Organización Internacional del Trabajo, entre los cuales destacan el Acuerdo Relativo a la Seguridad Social de los Navegantes del Rhin el cual es concerniente a la igualdad de trato, los periodos de aseguramiento, seguro por maternidad, invalidez, vejez, pensión de reversión, enfermedad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo y prestaciones familiares), y la Convención Europea de Seguridad Social de los Trabajadores de Transportes Internacionales. Estas son normas elaboradas en el ámbito extracomunitario, sin embargo, existen a su vez, que se denominan estrictamente comunitarias. (Kurczyn, Reynoso y Sánchez, 2007).

A efectos de desarrollar este trabajo de investigación, nos enfocamos únicamente en la legislación laboral vigente en la Unión Europea regulatoria del *outsourcing* y sus diversas acepciones. En el *Summaries of EU legislation*, publicado en agosto de 2015, se aporta la siguiente definición de directiva, el cual es uno de los instrumentos jurídicos de que disponen las instituciones europeas para aplicar las políticas de la Unión Europea (UE). Se trata de un instrumento flexible que se emplea principalmente como medio para armonizar las legislaciones nacionales. Establece una obligación de resultado para los países de la UE, pero les deja libertad con respecto a los medios para alcanzarlos. La Directiva forma parte del Derecho derivado de la Unión Europea, por tanto, ha sido aprobada por las instituciones de la Unión Europea de conformidad con los tratados constitutivos. Una vez adoptada a escala de la Unión Europea, la Directiva debe transponerse al Derecho interno de los países miembros para su aplicación.

Tabla 7
Directivas de la Unión Europea en materia de outsourcing.

DIRECTIVA "TRASPASO DE EMPRESAS	Cuando una empresa europea participa en un proceso de restructuración o restructuraciones y externaliza sus actividades secundarias, sea a través de una cesión convencional, sea por medio de la subcontratación, la operación implica la transferencia de contratos de trabajo al cesionario que debe asegurar a los trabajadores transferidos la conservación de sus condiciones de trabajo anteriores.
DIRECTIVA DE DESPIDOS COLECTIVOS	Cuando la operación de externalización consiste en conferir la realización de una función a una empresa situada fuera de la Unión Europea, ésta no es analizada como una transferencia, sino como un cese de actividad acompañada de una reubicación o relocalización y de una inversión en un tercer país. Implica ruptura de los contratos de trabajo entre los trabajadores y la empresa reubicada.
DIRECTIVAS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA	Ruptura que será objeto de un procedimiento de consulta con los representantes del personal.

Elaboración propia con información de Sánchez, Reynoso y Palli (2011).

La directiva de traspaso de empresas 2001/23/CE a grandes rasgos establece que el ámbito de aplicación lo será a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión, a empresas tanto públicas como privadas y en la medida en la que la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos que haya de traspasarse se encuentre dentro del ámbito de aplicación territorial del Tratado. Es decir, la directiva funge como un intermediario entre el cedente y el cesionario a fin de garantizar la transferencia de contratos laborales entre estados miembros de la Unión Europea, por ejemplo entre Alemania y España, Irlanda y Bélgica. Por el contrario, si una empresa miembro decide reubicar todo o parte de su actividad a un tercer país fuera del espacio económico europeo, esto ya se consiera una cesión de actividades y creación de una nueva empresa en el extranjero y no un traspaso.

Asimismo, la *directiva 98/59/CEE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos*, primeramente, define como despidos colectivos a aquellos despidos por uno o varios motivos no imputables al trabajador. En ella se regulan dos supuestos:

1. Para un período de 30 días:
 - Al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores.
 - Al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores.
 - Al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente

300 trabajadores, como mínimo;

2. Para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados.

Servais (2010) dice que el derecho del trabajo europeo establece que el *outsourcing* puede aplicarse también al trabajo temporal o interino, teniendo la posibilidad de recurrir a empresas especializadas en el suministro de mano de obra, llamadas empresas de trabajo temporal, principalmente en la industria automotriz, de la construcción o naval. Las empresas de contratación temporal no pueden exigir al empleado un cobro de honorarios por concepto de gestión de contratación por la empresa usuaria, por la celebración del contrato de trabajo o bien, por concertar la relación laboral, según lo estipula el artículo 6 de la directiva 2008/104/CEE. Asimismo, Italia, Francia, Alemania y otros países que tuvieron una prohibición general de la interposición de mano de obra prevén que el incumplimiento de las condiciones de forma (como la obligación de tener un contrato escrito) o de fondo (recurso no autorizado para el suministro de mano de obra) genera la imputación directa de la relación de trabajo al utilizador, según los casos, de duración indeterminada (por ejemplo, Italia), o mientras dura la misión (Alemania). Austria, España y República Checa sólo prevén sanciones financieras. Bélgica, España, Francia y Portugal limitan los casos de trabajo temporal. Francia tiene reglas que conciernen la duración de la colocación y la indemnización de fin de misión. Austria mantiene limitaciones de la proporción de temporales autorizada en una empresa usuaria o de los sectores en los cuales pueden trabajar. De manera distinta, Australia, Reino Unido y otros, en los cuales se

desconoce la prohibición de suministro de mano de obra, aun históricamente, la posibilidad para los trabajadores de actuar contra el utilizador se relaciona con la cuestión del verdadero empleador, y se resuelve mirando el ejercicio concreto del poder de dirección y de control. La mayoría de los países europeos tiene disposiciones sobre la igualdad de trato para estos trabajadores, especialmente en materia de salarios, y también en muchos casos para otras condiciones de trabajo (Bélgica, Francia e Italia, por ejemplo).

Esta situación se encuentra regulada en la directiva 2008/104/CE, misma que tiene por objeto garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y mejorar la calidad de las empresas de trabajo temporal garantizando el respeto del principio de igualdad de trato, según se establece en el artículo 5, en relación con los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y reconociendo a las empresas de trabajo temporal como empleadores, al tiempo que se tiene en cuenta la necesidad de establecer un marco apropiado de utilización de la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal para contribuir eficazmente a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo.

Ahora bien, el artículo 5 de la directiva en comento establece lo siguiente:

Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria será, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.

La directiva 2008/104/CE establece un principio de igualdad y no discriminación del trabajador temporal, ello según lo establece el artículo 3 inciso f, el cual a la letra dice:

f) «condiciones esenciales de trabajo y empleo»: las condiciones de trabajo y empleo establecidas por las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos y demás disposiciones vinculantes de alcance general en vigor en las empresas usuarias relativas a: i) la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos, ii) la remuneración. Esto con la finalidad de garantizar al trabajador temporal una igualdad en condiciones laborales que las de un trabajador permanente.

Para este autor, una solución propuesta por la OIT, la Unión Europea y los Estados es la adopción de normas particulares, mismas que estas instituciones han elaborado sobre el trabajo temporal o a domicilio y han tratado de adaptar las normas generales en materias como la seguridad y la higiene profesionales a las propias necesidades de estas personas. Es por ello, que las empresas multinacionales que subcontratan todo o parte de su producción en países de bajos salarios encuentran cada vez más dificultades debido al comportamiento de los empresarios escogidos con su personal. Además de las cuestiones éticas que la situación plantea, estas grandes sociedades comerciales se preocupan de su imagen de marca y de las amenazas de boicot impulsadas en distintos lugares a instigación de sindicatos o de organizaciones de defensa de los derechos humanos. Lo anterior ha llevado a las empresas multinacionales a imponer a sus subcontratistas un código de buena

conducta social, controlado por organizaciones no gubernamentales o por verdaderos inspectores privados, contratados al efecto por estas multinacionales. Así, el sector privado mitiga, él mismo, la ausencia de una legislación protectora suficiente, o la falta de controles ejercidos a nivel nacional.

Servais (2010) continúa planteando que, de los estados miembros de la Unión Europea, sólo ocho de ellos tienen una normativa jurídica en materia de *outsourcing* en el sector de la construcción únicamente: Alemania, Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Italia, España y Holanda, y el objeto es regular la responsabilidad en cadena para evitar que los derechos de trabajadores sean nulificados por patrones insolventes. La también llamada responsabilidad en cadena en el continente europeo, cubre en principio el pago de salarios, impuestos y contribuciones a la seguridad social. No obstante, está sujeta a ciertas condiciones en algunos países:

- Alemania: responsabilidad solidaria solo aplica si el valor de los trabajos a realizar asciende a más de 500,000 euros.
- Francia: responsabilidad solidaria aplica cuando la prestación del servicio es mayor a 3,000 euros.
- Austria y Países Bajos: existe responsabilidad únicamente sobre el contratista que se ha comprometido.
- Bélgica, Finlandia, Francia, España e Italia: la responsabilidad se extiende a todos los contratistas, incluso en el caso de Francia y Finlandia, se extiende al cliente.

Tabla 8
Derecho europeo reglamentario de outsourcing.

LEGISLACIÓN	AMBITO DE APLICACIÓN
DIRECTIVA 96/71/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios	Empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores, salvo las empresas de la marina mercante. Las empresas deben cumplir tres supuestos: a) desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, siempre que exista relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el periodo de desplazamiento. b) desplazar al trabajador al territorio de un Estado miembro. c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro.
DIRECTIVA 2001/23/CE DEL CONSEJO de 12 de marzo de 2001 sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.	Se aplicará a los traspasos de empresas públicas o privadas con o sin ánimos de lucro, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión; asimismo, que se encuentren en el ámbito territorial de esta directiva. (por ejemplo, Francia - Alemania). - No se aplicará a buques marinos.
DIRECTIVA 98/59/CE DEL CONSEJO de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.	Despidos por uno o varios motivos no imputables al trabajador. La directiva regula dos supuestos: 1. Para un período de 30 días: igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores; 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores; y al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo; 2. Para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados.
DIRECTIVA 2008/104/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal	Se aplicará a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, y que se pongan a disposición de empresas usuarias a fin de trabajar de manera temporal bajo su control y dirección Empresas públicas y privadas de trabajo temporal o usuarias que ejerzan actividad económica
DIRECTIVA 2014/67/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 15 de mayo de 2014 relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»)	Los estados miembros designarán centros de enlace o una o más instancias nacionales competentes.

Elaboración propia con información de directivas 96/71/CEE., 2001/23/CEE, 98/59/CEE, 2008/104/CEE y 2014/67/UE.

La Corte de Justicia de la UE aún considera que las disposiciones nacionales —o las cláusulas del convenio colectivo si es el caso— deben ser suficientemente precisas y accesibles para no hacer demasiado difícil al empleador la identificación de sus obligaciones. Este principio de transparencia se inspira claramente en el derecho de competencia.

Del análisis y revisión de la literatura consultada, se concluye que la globalización ha influido en la modernización del derecho internacional del trabajo. En específico, en este apartado sobre el derecho europeo en materia de *outsourcing*, y el análisis de los convenios y directivas que rigen a los estados miembros de la Unión Europea, se ha buscado a través de los años ir evolucionando en materia de subcontratación, llenando las lagunas legales que se van presentando conforme surgen nuevas situaciones en la actualidad y buscando un equilibrio entre los distintos tipos de trabajos temporal, desplazados, de transferencia y los llamados independientes.

Asimismo, el derecho del trabajo francés resulta ser un punto de referencia para los demás países miembros de la Unión Europea, otro país cuya legislación ha evolucionado respecto al tema de estudio lo es Italia, en el decreto legal del 4 de julio de 2006 y vigente hasta la actualidad, en el que se pretende regular el *outsourcing* y sus diversas acepciones y áreas de aplicación. No obstante, en la normativa jurídica europea aún hay áreas de oportunidad legislativa a tomar en cuenta y mejorar, ya que la tendencia de la subcontratación tiende a continuar en aumento y a dominar las relaciones laborales de la actualidad.

2.2.3. *Outsourcing* en América Latina.

La globalización no sólo cambió la forma de hacer negocios a nivel mundial, también ha revolucionado la forma en la que las empresas contratan a su personal, cambiando con ello las ofertas laborales existentes en el mercado, pues no sólo buscan incrementar sus ventajas competitivas, sino han ideado estrategias que les permitan obtener beneficios económicos en la gestión del recurso humano a través del *outsourcing*.

Particularmente, en América Latina durante la década de los años noventa se dio una ola de reformas económicas orientando el mercado laboral hacia la llamada flexibilización de las relaciones contractuales, en donde el *outsourcing* ha sido el protagonista en la oferta laboral, por lo que se han ido reformando las legislaciones laborales de algunos países para adaptarse a las circunstancias de las últimas décadas en esta materia, en virtud de ser un esquema apoyado por las políticas públicas.

De acuerdo con Sánchez *et. al.* (2016), países como Uruguay, Argentina, Perú, Colombia, Ecuador, Chile y Brasil han ido reformando la legislación laboral para regular jurídicamente el fenómeno de la triangulación de las relaciones laborales. Para Erminia *et. al.* (2009) el área de la construcción es una actividad en la cual predomina la contratación mediante *outsourcing*, sin embargo, no es exclusivo de este sector y según el país de que se trate, pueden determinarse actividades específicas donde habitualmente se desarrolla esta modalidad de descentralización productiva.

Tabla 9

Marco jurídico del outsourcing en la legislación de países latinoamericanos.

País	Legislación	Principales disposiciones
Uruguay	Ley n° 18099. Actividad privada. Seguridad social. Seguros por accidentes de trabajo y responsabilidad solidaria. (2007).	Establece a contratistas, subcontratistas, intermediarios y/o empresarios la responsabilidad solidaria de las obligaciones laborales, así como el pago de contribuciones de seguridad social, de la prima de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Prohíbe recurrir a la subcontratación, intermediación o subministrador de mano de obra para reemplazar trabajadores amparados por el subsidio al desempleo.
	Ley n° 18.251. Responsabilidad laboral en los procesos de descentralización empresarial. (2008).	En esta ley se establecen los conceptos generales de subcontratista, intermediario y empresa suministradora de mano de obra, en cuyas definiciones se excluyen los servicios que se prestan de forma ocasional, así como tampoco el trabajo de safral o de temporada.
Perú	Ley 27626. Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores. (2001).	Regula la intermediación laboral del régimen de empresas privadas y protege los derechos de los trabajadores. Establece que los trabajadores temporales no podrán exceder bajo ninguna circunstancia el 20% de la planta de trabajadores, a excepción de empleados de servicios complementarios o especializados. Las cooperativas, deben conceder una fianza que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social a los trabajadores.
	Ley 29245. Ley que regula los servicios de tercerización. (2007).	Regula la tercerización y la define como la contratación de empresas para que desarrollen tareas especializadas u obras, siempre que aquellas asuman por su cuenta los servicios prestados y el riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.
Ecuador	Mandato constituyente 8	Queda prohibida la tercerización e intermediación laboral y la relación de trabajo será directa y bilateral empleador – empleado.
Argentina	Ley 20.744 régimen de contrato de trabajo. (1976).	Regula en términos generales a los contratos de trabajo y establece que el responsable de la relación laboral es la empresa que se beneficie directamente de los servicios del trabajador; el contrato que vincula al contratista o subcontratista es de naturaleza estrictamente comercial.
Chile	Ley 20.123 (2007)	Aporta una definición de tercerización, las condiciones en las que se va a desarrollar la relación de trabajo en esta modalidad, derechos y obligaciones de los trabajadores y de las empresas subcontratistas.
Colombia.	Código sustantivo del trabajo.	Regula la figura de intermediario y de contratista independiente. Establece la responsabilidad solidaria entre el beneficiario del trabajo o dueño de la obra y el contratista respecto a salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores, exceptuando las labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio.
Brasil	Súmula 331.	Imprecisiones en el marco legal brasileño respecto al <i>outsourcing</i> , la asociación nacional de jueces del trabajo de Brasil (anamatra) ha propuesto la modificación del criterio jurisprudencial hasta ahora impuesto por el tribunal superior del trabajo, postulando en su lugar que la tercerización solamente sea admitida en la prestación de servicios transitorios ajenos a las necesidades permanentes de la empresa y que, en todo caso, ésta sea solidariamente responsable.

Elaboración propia con información de Ley 18099, Ley 18251, Ley 27626, Ley 29245, Mandato constituyente 8, Ley 20744, Ley 20123, Código sustantivo del trabajo y Súmula 331.

Por tanto, contrario al marco jurídico en tema de *outsourcing* en la Unión Europea, en países de América Latina esta práctica se ha vuelto rigurosamente regulada y como se ha analizado previamente en la literatura, países como Chile, Colombia y Perú cuentan con leyes cuyo objetivo es mantener un control sobre el *outsourcing*. Ecuador se ha destacado desde la década de los noventas por ser uno de los pioneros en legislar en materia de subcontratación, sin embargo, en el año 2008 la legislatura ecuatoriana promueve y publica el mandato constitucional por medio del cual queda prohibida la práctica del *outsourcing*, contrataciones por intermediarios, contratistas y cualquier modelo laboral similar, con lo cual se busca disminuir los índices de precarización laboral.

Capítulo III.- *Outsourcing* En México.

3.1. Situación del *outsourcing* en México

En México como en otros países del mundo, la globalización ha cambiado el contexto de la relación laboral como tradicionalmente la conocíamos, es decir, a través de un contrato de trabajo en el cual intervienen dos partes: el empleador y el empleado, y según Martínez (2008) existe una gran variedad de denominaciones para referirse a estas triangulaciones, tales como subcontratación (que fue el utilizado por la OIT en los preparativos y debates de las conferencias de 1996 y 1997), tercerización, *outsourcing*, externalización, intermediación laboral, entre otros, términos que Curiel (2013, p.214) considera que “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.”

Así pues, en el marco de una apertura al mercado y con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), se ven beneficiadas mayormente las maquiladoras con la modalidad del *outsourcing* en la década de los noventas, fenómeno que, para Sánchez, Reynoso y Palli (2016) ha estado presente en el país sin importar que no haya sido regulado por la Ley Federal del Trabajo durante años, sino hasta el 2012 cuando se aprueba la reforma laboral. Asimismo, afirman que el tema del *outsourcing* resulta complejo en México en virtud de las lagunas jurídicas que presenta la legislación mexicana vigente, particularmente la Ley Federal del Trabajo y el cómo ha sido abordado este fenómeno desde diversos ángulos, en cuanto a su regulación, las instituciones del trabajo y el papel que desempeñan hasta cómo el Estado ha influido a través de sus políticas públicas.

Ahora bien, una de las principales problemáticas que ha desencadenado el *outsourcing* lo es la creación de empresas con el objeto de subcontratar personal que preste sus servicios subordinados a un tercero (beneficiario o subcontratante) con el fin de deslindarse de las obligaciones laborales que implica un contrato de trabajo, situación que se ha vuelto común en el país en las últimas décadas. Aunado a ello, afirma De Buen Lozano (2015), el alto índice de desempleo ha contribuido a esta circunstancia, pues el

trabajador mexicano acepta esas intermediaciones con tal de conservar su empleo en condiciones precarias.

Diversos autores coinciden en que si bien el *outsourcing* ha resultado ser una herramienta administrativa bastante útil que ha permitido a los empresarios incrementar su ventaja competitiva, y particularmente en México, ha buscado verse beneficiado con esta práctica al venderse como un país atractivo para los inversionistas extranjeros, sin embargo, los trabajadores contratados bajo este esquema se ven expuestos a condiciones laborales precarias y de inseguridad laboral, ya que la empresa que se verá beneficiada por sus servicios delega la responsabilidad a la empresa contratante directa, es decir, al *outsourcing*.

De acuerdo con Hernández, Vela y Martínez (2015) diversas investigaciones se han enfocado al *outsourcing* como la herramienta administrativa que ha permitido al gremio empresarial incrementar sus ventajas competitivas, sin embargo, consideran importante tener conocimiento sobre el impacto que ha tenido en el recurso humano que labora en empresas subcontratadas, las cuales a su vez están viendo la oportunidad de negocio con base a bajos salarios y jornadas de trabajo extensas.

Asimismo, de la revisión de la literatura se advierte que en México se han asumido diversas posturas en torno a esta práctica, hay quienes han sacado provecho con la correcta aplicación administrativa y cuyos beneficios en las organizaciones han sido sustanciosos para su crecimiento. Por otra parte, hay quienes mantienen la postura de que el *outsourcing* atenta contra los derechos laborales, facilitando la evasión de las responsabilidades

laborales derivadas del contrato de trabajo; empresas que la totalidad de su plantilla es subcontratada por un tercero, con el fin de evadir el reparto de utilidades y generar un ahorro de cargas sociales al implementar prácticas desleales ante el fisco, según advierte el Colegio de Contadores Públicos de México (2013).

En ese contexto, la reforma laboral a la Ley Federal del Trabajo aprobada en noviembre del año 2012, en medio de un debate entre partidos políticos, sindicatos, la opinión pública y la postura de la clase trabajadora, por lo que la reforma laboral resulta ser un parteaguas en el sistema jurídico mexicano en materia del trabajo, y como podemos advertir de la exposición de motivos de la ley laboral, esta reforma tiene como principal motivo evitar la evasión y elusión del cumplimiento de las obligaciones del patrón únicamente en materia laboral, cubriendo las lagunas jurídicas existentes en materia del *outsourcing*. Para Alexander y Labotz (2013) con la reforma a la ley, se concedió flexibilidad laboral a las organizaciones al permitir el trabajo a tiempo parcial y temporal, pago por hora, períodos de prueba y capacitación, ajustó la legislación mexicana a las normas internacionales sobre discriminación, acoso sexual y flexibilidad para las trabajadoras, al tiempo que hizo una pequeña concesión en el área de los derechos de los trabajadores mediante la publicación de convenios colectivos.

Por otra parte, la Cámara Nacional de la Industria y Transformación (CANACINTRA) a través de su Comisión de Subcontratación destacan una serie de oportunidades y obstáculos en materia de *outsourcing*.

Tabla 10*Oportunidades y obstáculos del outsourcing según CANACINTRA.*

Oportunidades	Obstáculos
Fortalecer los procesos, la interdependencia y la complementariedad entre empresas.	Dificultades de las empresas MYPIMES para incorporarse al sistema de subcontratación por: a) falta de conocimiento de los mercados; b) baja calidad de los productos de los subcontratistas; c) falta de financiamiento; e) incumplimiento de plazos de entrega; f) falta de una adecuada gestión empresarial.
Sustituir las importaciones.	Incrementa los costos de producción. Se paga más al subcontratar, aumenta costos.
Permitir una mayor integración de las empresas de menor tamaño a los procesos de manufactura y ensamble de bienes.	La informalidad en los tiempos de entrega.
Alternativa idónea para seguir operando e iniciar su incursión en el mercado internacional, de forma directa o indirecta.	Mala calidad en los productos.

Elaboración propia con información de Sánchez, Reynoso y Palli (2016).

3.2. Outsourcing en la legislación mexicana.

3.2.1. Derecho constitucional.

El derecho del trabajo en México al ser una rama del derecho social, históricamente se ha caracterizado por estar en constante enfrentamiento con los fenómenos que se presentan en los centros laborales, en esta ocasión, el fenómeno que analizamos es el *outsourcing*.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la legislación primaria en el derecho mexicano, en ella se establecen los derechos y garantías de la población mexicana.

En el artículo 5 se encuentra consagrada la garantía individual de derecho al trabajo, el cual el Estado debe proporcionar al ciudadano siempre que se trate de un trabajo lícito, asimismo, se establece que a nadie se le podrá obligar a prestar un trabajo sin recibir una retribución por ello y sin consentimiento. Por otra parte, el artículo 123 constitucional,

advierde que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil, establece las garantías que disfrutaban los trabajadores derivadas de la relación laboral, dividido en dos apartados: A) y B). El primero haciendo énfasis en las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. Por otra parte, el apartado B) se aboca a las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores.

Para efectos de esta investigación, sólo nos ocuparemos de lo estipulado en el apartado A, y con un total de XXXI fracciones establece las condiciones generales de trabajo, tales como la jornada legal ordinaria, trabajo de menores de edad, de mujeres embarazadas, días de descanso, pago de salario y salario mínimo, el derecho a huelga, entre otros, a su vez, establece también las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Particularmente la fracción XXV la cual establece que “el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular”, haciendo alusión a la figura de la intermediación, misma que se encuentra regulada por la ley reglamentaria de la materia, es decir, la Ley Federal del Trabajo y que será analizada a detalle en párrafos posteriores.

Por otra parte, en la fracción XXVII se establecen una serie de condiciones mediante las cuales se considerará nula la relación laboral si se cumple alguno de los supuestos aquí establecidos, entre los cuales, el inciso h) a la letra dice: “Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en

las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.”, atribuyendo esta condición principalmente a aquellos contratos de carácter civil que pretenden simular una prestación de servicios profesional cuando en realidad sus matices son de carácter laboral.

De acuerdo a lo anterior, se puede concluir que, si bien la Ley Federal del Trabajo es la ley reglamentaria del derecho del trabajo, y que al hablar de *outsourcing* automáticamente ligamos ambos aspectos, resulta oportuno analizar la legislación civil en cuestión de contratos de prestación de servicios profesionales, pues evidentemente nos enfrentamos a un tipo de subcontratación poco explotada o analizada.

3.2.2. Derecho laboral y de seguridad social

El derecho laboral mexicano se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, ley reglamentaria de los artículos 5 y 123 apartado A constitucional, y de la cual emanan los principios generales del derecho del trabajo:

- El trabajo es un derecho y un deber social.
- A través de las normas del derecho laboral se pretende obtener un equilibrio entre el patrón y el trabajador.
- El trabajo no constituye un artículo de comercio.
- Los trabajadores no serán discriminados por raza, sexo, creencias religiosas, preferencias sexuales, edad, preferencias políticas o por su condición social.

En la Ley Federal del Trabajo se encuentran consagrados los derechos de los trabajadores, así como la regulación de las relaciones laborales, condiciones de trabajo y el proceso de justicia ante los tribunales del trabajo atendiendo a los principios generales del derecho en nuestro país, sin embargo, en las últimas dos décadas se ha dado una flexibilización laboral al incorporarse la figura del *outsourcing*, situación que le ha sido atribuida a la globalización y la nueva forma de hacer negocios en el mundo, y por ende, una nueva forma de relacionarse laboralmente, buscando una optimización de recursos y conservar ventajas competitivas en un mundo empresarial cada vez más demandante.

No obstante, de los beneficios económicos que pudieren llegar a obtener las organizaciones, el factor del recurso humano se ha visto vulnerado con los cambios ineludibles que se han presentado globalmente, particularmente, en sus condiciones laborales según el criterio de Curiel (2013).

En noviembre del año 2012 fue aprobada la llamada reforma laboral envuelta en discusiones y críticas por parte del sector trabajador y sindical del país, reforma en la cual se adicionan los artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D mismos que luego de un largo debate, se logra regular la situación de subcontratación en el país.

Resulta importante diferenciar la figura de intermediario del *outsourcing*, según el artículo 12 de la LFT, “intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”, y en el artículo 15 A se establece que:

“El trabajo por 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.”

Otro aspecto importante es el que se establece en el artículo 13, mismo que a la letra dice:

“No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”

La ley diferencia la figura de la intermediación de subcontratación, y reconoce como patrón a quien contrate los trabajos de una persona para ejecutarlos con elementos propios, es decir, siendo propietario de la fuente de trabajo.

Asimismo, en el artículo 14 se reconoce que los trabajadores contratados por un intermediario tendrán igualdad de derechos que los trabajadores de la empresa y que ejecuten trabajos similares, con lo cual se busca que las empresas contratantes como intermediarios garanticen al trabajador sus derechos laborales.

Entre tanto, el 9 de junio del 2009 se reforma la Ley del Seguro Social en materia de *outsourcing*, cuya pretensión es captar las cuotas obrero patronales por parte de quien se

beneficia de los servicios de los trabajadores, cerrando la puerta a la evasión de las obligaciones de seguridad social por parte de las empresas que de forma pretenciosa abusan de los contratos por subcontratación.

La reforma al artículo 15-A de la LIMSS establece lo siguiente:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.”

De la revisión de la legislación laboral mexicana vigente podemos concluir que a pesar de que ya se dio el primer paso y se legisló a favor de regular el fenómeno de “subcontratación” como se le conoce en nuestro país, aún hay lagunas jurídicas en torno a la variable de estudio, como es la cuestión de las utilidades y contrario a otras regiones del mundo, en México se ha legislado buscando preservar los derechos laborales de sus trabajadores, bloqueando la evasión fiscal y de obligaciones laborales por parte de los

empresarios que han pretendido abusar de la figura del *outsourcing* precarizando las condiciones de trabajo del personal mexicano.

Para Curiel (2013) la reforma a la Ley Federal del Trabajo 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, y que la flexibilización laboral rompe el principio de estabilidad. No obstante, considero pertinente puntualizar que el *outsourcing* es una tendencia administrativa que se ha convertido en una estrategia de negocios fundamental para el empresario, no sólo en México, sino en el mundo, por lo que buscar generar una armonía entre el empleador, el trabajador y sus condiciones de trabajo apegadas a la legalidad debe ser el objetivo principal en el derecho laboral mexicano, por lo que la adhesión de los artículos 15 A, 15 B, 15 C y 15 D así como el establecer obligaciones a las empresas subcontratantes y derechos para el trabajador contratado bajo este régimen desemboca en el principio de una etapa en la que a pesar de que aún presenta deficiencias se busca obtener resultados positivos en materia del fenómeno de estudio, así como concientizar al empresario de la importancia del factor humano al interior de las empresas y mantener un clima organizacional que propicie la superación y el aumento en la productividad de sus empleados, lo cual les permitirá sostener ventajas competitivas frente a otros países.

3.3. Datos estadísticos

El personal contratado por *outsourcing* en México se ha incrementado en las últimas dos décadas, el Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI) en el censo económico 2014 determina que el *outsourcing* ha evolucionado con el paso del tiempo volviéndose uno de los servicios más contratados en áreas de contabilidad, telemarketing, diseño gráfico, investigación, entre otros.

Según el censo económico 2014, el crecimiento en el personal subcontratado muestra que de 2003 al 2008 se tuvo una variación del 14.3%, y entre el 2008 y 2014 el incremento fue de 5.5%, lo cual equivale a 2, 178, 983 personas que no dependían de la razón social para la cual trabajaron.

Figura 2.

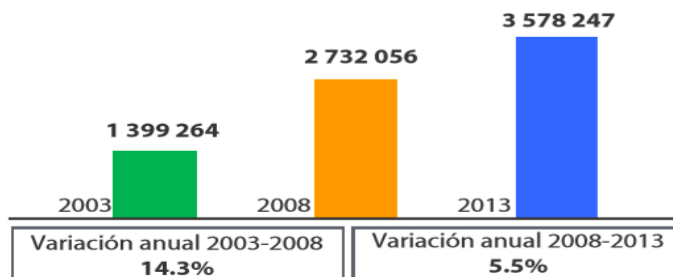


Figura 2. Personal ocupado no dependiente de la razón social, 2003, 2008 y 2013. Fuente: INEGI, Censos Económicos 2004, 2009 y 2014.

En consecuencia, en el año 2013 hubo un crecimiento en esta forma de contratación, ocupando el 16.6% del personal ocupado, como se muestra en la figura 3.

Figura 3.

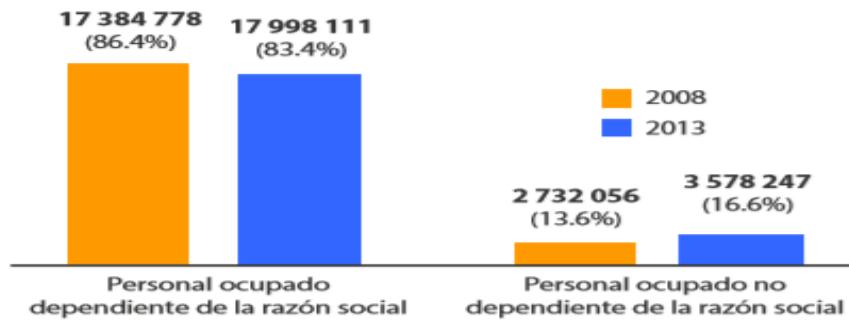
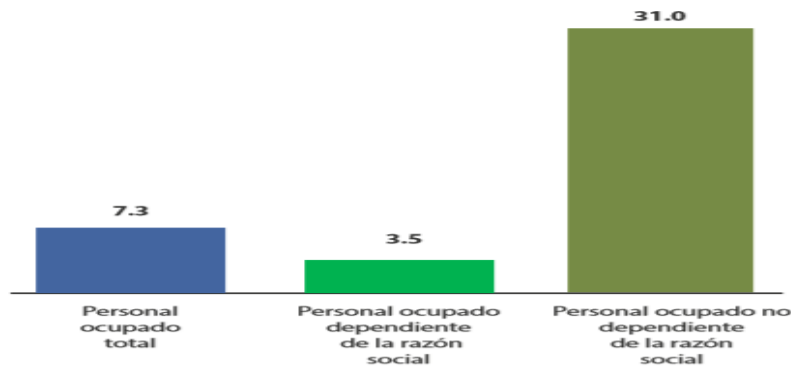


Figura 3. Fuente: INEGI, Censo Económico 2009 y 2014.

En el Censo Económico 2014, se muestran también los datos que marcan la tendencia creciente de la subcontratación de personal, al reportarse un incremento de 31.0% en este tipo de personal entre 2008 y 2013, mientras que el personal ocupado que dependía legalmente de la razón social para la cual laboraba aumentó 3.5 por ciento.

Figura 4



Fuente: INEGI. Censos económicos 2009 y 2014.

En el censo económico de 2014 también se obtuvo que cuáles fueron los sectores económicos con mayor participación de personal ocupado no dependiente de la razón social, ocupando el primer lugar la minería con el (27.4%), Comercio (18.8%), Manufacturas (18.3%), y Transportes, correos y almacenamiento (18.1%).

“En términos absolutos, la dinámica de crecimiento en el personal subcontratado tiene diferencias de acuerdo con el sector de actividad económica al cual pertenece; destacan por presentar elevados incrementos de este tipo de personal el sector Electricidad, agua y gas, que presentó una tasa de crecimiento de 82.3% entre 2008 y 2013 al pasar de 4 040 a 7 364 personas; le siguen las actividades de Minería, que incrementaron este tipo de personal en 76.1%; los Transportes, correos y almacenamiento, 46.4%; en las Manufacturas se incrementó 38.8%; en el Comercio 38.2%, y Servicios 21.4 por ciento.”

Figura 5

Sector de actividad	Personal ocupado no dependiente de la razón social		Diferencia absoluta	Tasa de crecimiento
	2008	2013		
	A	B		
Total nacional	2 732 056	3 578 247	846 191	31.0
Electricidad, agua y gas	4 040	7 364	3 324	82.3
Minería	25 958	45 704	19 746	76.1
Transportes, correos y almacenamiento	95 617	139 954	44 337	46.4
Manufacturas	667 741	926 662	258 921	38.8
Comercio*	868 632	1 200 018	331 386	38.2
Servicios**	949 153	1 152 399	203 246	21.4
Construcción	88 382	96 988	8 606	9.7
Pesca y acuicultura	32 533	9 158	-23 375	-71.9

Figura 5. *Personal ocupado no dependiente de la razón social por sector de actividad 2008 – 2013.* Fuente: INEGI. Censos económicos 2009 y 2014.

En cuanto a la participación por estados del personal no dependiente de la razón social, Baja California ocupa el puesto número 22 de acuerdo al censo económico 2014. El estado con mayor número de personal subcontratado es Quintana Roo con un porcentaje de 35.9%, seguido de Baja California Sur con 25.8%, Ciudad de México 22.2%, Nuevo León 20.6%, Coahuila de Zaragoza 20.5%, Querétaro 20.0%, Campeche 18.8% y Sinaloa 17.4%.

Cabe aclarar que las cifras aquí presentadas pertenecen al censo económico realizado en el año 2014, ya que el siguiente censo económico realizado por INEGI se llevará a cabo durante la segunda mitad del año 2019, sin embargo, de acuerdo a la revisión de la información presentada por INEGI en el 2014 y con la revisión de la literatura, se aduce que la tendencia del *outsourcing* difícilmente irá en decrecimiento.

Capítulo IV.- Estudio de caso: *outsourcing* y el sector vitivinícola en Valle de Guadalupe en Ensenada, Baja California.

4.1. Metodología

El modelo de investigación que se propone para el desarrollo de este proyecto surge a partir de la revisión de la literatura, siendo la variable independiente el *outsourcing*, la cual se va a medir a través de dos dimensiones: tipo de contratación y capacitación.

Como variable dependiente tenemos al impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector vitivinícola de la región del Valle de Guadalupe, de Ensenada, Baja California, la cual podrá medirse a través de cinco dimensiones: condiciones laborales,

equilibrio entre vida personal y laboral, clima organizacional, seguridad laboral y satisfacción laboral.

Figura 6

MODELO DE INVESTIGACIÓN: OUTSOURCING Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES DEL VALLE DE GUADALUPE, EN ENSENADA, BAJA CALIFORNIA.

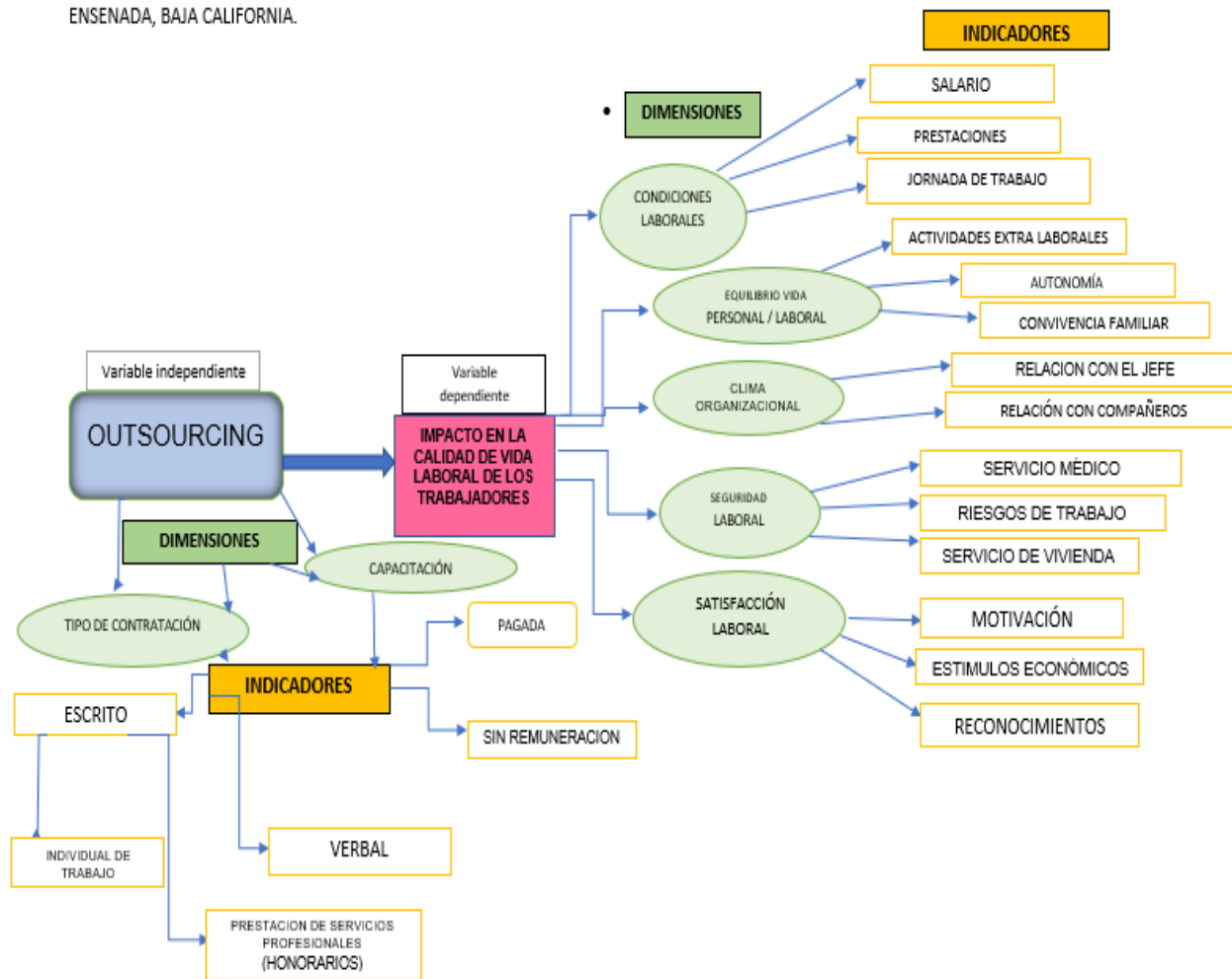


Figura 6. Modelo de investigación. Elaboración propia.

4.1.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación del presente trabajo consiste en una investigación cuantitativa de tipo no experimental, transversal y correlacional, en virtud de que únicamente se busca describir el impacto que genera el outsourcing en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la región del Valle de Guadalupe, en la ciudad de Ensenada, Baja California, y determinar si existe una correlación entre las variables de estudio, sin embargo no se manipulará de ninguna forma la unidad de población en el fenómeno de estudio (Bernal, 2006).

De acuerdo con Hernández (2014), el alcance del proyecto es correlacional ya que se pretende determinar si existe una relación entre variables y/o su grado de asociación, por lo que al término de esta investigación se busca validar el modelo propuesto que sirva de base para futuras investigaciones, asimismo, para el desarrollo de este proyecto se utilizará un cuestionario, a través del cual se busca precisar si existe una relación entre el *outsourcing* y la calidad de vida laboral de los trabajadores en el sector vitivinícola del Valle de Guadalupe en Ensenada, Baja California y el impacto que genera.

4.1.2. Contexto espacio - temporal

Baja California cuenta con la zona vitivinícola más próspera del país, con una producción de bebidas a base de la uva (vino) del 75%, siendo la principal región productora el Valle de Guadalupe, ubicado en la ciudad de Ensenada, Baja California. Empleando alrededor de

mil personas en los diversos sectores económicos primario, secundario y terciario, abarcando desde la siembra y cosecha de la uva, producción y distribución del producto hasta la prestación de servicios turísticos enológicos consistentes en recorridos turísticos, restaurantes, hoteles ecoturísticos, entre otros.

4.1.3. Participantes

De acuerdo con la información consultada en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática INEGI en el año 2018, la población objeto de estudio se compone de un total de 900 empleados, los cuales se encuentran distribuidos en cuarenta y cinco casas vitivinícolas y vinícolas ubicadas en la región del Valle de Guadalupe en Ensenada, Baja California.

4.1.4. Muestreo

De acuerdo con Hernández et. al. (2014), la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.

La muestra es probabilística, es decir, cuando se considera un subgrupo de acuerdo con Hernández, et. al. (2014), de la población total, se aplicará el instrumento al subgrupo

de población que únicamente cumplan con el criterio de inclusión de ser empleados en alguna vitivinícola o vinícola ubicada en el Valle de Guadalupe, en la ciudad de Ensenada, Baja California, por lo que cualquier miembro de la población puede ser seleccionado para participar en el estudio.

Para calcular la muestra, se hizo uso de Netquest, calculadora estadística que permite hacer el cálculo obteniendo un nivel de confianza de 95%, con un porcentaje de error de 5%, dando como resultado que la muestra estará conformada por 270 cuestionarios, los cuales serán aplicados a personas pertenecientes a las 45 unidades económicas consideradas pequeña y mediana empresa, en el sector de industria manufacturera de elaboración de bebidas alcohólicas a base de la uva, representando el 20% de la población. El tipo de muestreo será no probabilístico seleccionados a conveniencia, ya que el estudio se llevará a cabo únicamente en las unidades económicas contabilizadas por DENU. Información que fue capturada en el software Netquest y que se ilustra en la tabla 11, referente al cálculo de la muestra.

Tabla 11
Cálculo de la muestra

MUESTRA: 270	
900 Tamaño del universo	50% Heterogeneidad
Número de personas que constituyen la población o universo de estudio	Es la diversidad del universo. Lo habitual suele ser 50%.
5% Margen de error	95% Nivel de confianza

Menor margen de error requiere mayores muestras.

Cuanto mayor sea el nivel de confianza, mayor tendrá que ser la muestra (95% - 99%).

Elaboración propia con información de Netquest.

4.1.5. Instrumento

Se desarrolló un instrumento tipo cuestionario con el que se pretende medir el impacto que tiene el outsourcing en la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector vitivinícola y vinícola de la región del Valle de Guadalupe en Ensenada. De inicio se constituyó por 70 ítems y posterior a la validación de contenido y confiabilidad, cuyo procedimiento se detalla en los siguientes apartados, queda formado por 7 preguntas demográficas, 9 dicotómicas y 36 preguntas en escala Likert de frecuencia (nunca, casi nunca, casi siempre y siempre), y que de acuerdo a la revisión de la literatura, las variables se medirán a través de siete dimensiones: tipo de contratación, capacitaciones, condiciones laborales, equilibrio vida personal y laboral, clima organizacional, seguridad laboral y satisfacción laboral, cuya estructura de la versión inicial.

La validación de contenido del instrumento, se realizó a través del método de jueceo, que de acuerdo a Escobar y Cuervo (2008), nos permite conocer que tan adecuado es el muestreo que hace el universo de posibles conductas con lo que se pretende medir, por tanto, los ítems deben ir de acuerdo con las dimensiones que la prueba busca medir.

El panel de jueces expertos se integró por dos catedráticos, dos abogados expertos en materia laboral y una administradora, los cuales emitieron una evaluación de las dimensiones e ítems con base a cuatro criterios: suficiencia, coherencia, relevancia y

claridad. Seguidamente, de acuerdo con Tristán (2008), quien ha propuesto una mejoría al modelo de Lawshe (1975), para la validación del instrumento a través del jueceo de expertos, los panelistas deberán emitir su opinión, determinando el número de coincidencias, y se espera que se tengan grandes acuerdos entre los jueces, de hecho más del 50% de acuerdos debe ocurrir entre jueces en esta categoría para considerar que el ítem tiene un cierto grado de validez de contenido, a través de la CVR (Content Validity Ratio), la cual se define con la expresión:

$$CVR = \frac{ne - N/2}{N/2}.$$

Donde: ne = número de panelistas que tienen acuerdo en la categoría “esencial”

N= número total de panelistas

En esta investigación, al integrarse el panel por cinco jueces, el valor mínimo de aceptación es de 0.20 de acuerdo con las ponderaciones, y cualquier ítem que arroje un valor inferior debería ser eliminado, por lo que en la tabla 11 se describen los resultados obtenidos con dicho análisis, detallando el promedio obtenido en cada categoría (suficiencia, coherencia, relevancia y claridad).

Tabla 12
Resultados obtenidos para validez de contenido aplicando CVR.

Categoría	Índice CVR	Inferencia
Suficiencia	0.600	Con base al índice CVR, se aduce que hay concordancia entre los expertos en la categoría de suficiencia, pues el resultado entre los ítems que conforman el instrumento arrojó un promedio de 0.600, y de acuerdo a Tristán (2008) es válida, ya que el valor mínimo de aceptación de 0.20.
Coherencia	0.721	Según el índice CVR, se concluye que existe concordancia entre los expertos en la categoría de coherencia, pues el resultado entre los ítems que conforman el instrumento arrojó un promedio de 0.721, y de acuerdo a Tristán (2008) se considera válida, ya que el valor mínimo de aceptación de 0.20.
Relevancia	0.683	En función al índice CVR, respecto al criterio relevancia, se determina que existe concordancia entre jueces, al obtener un promedio de 0.683 para esta categoría, misma que excede al valor mínimo de aceptación de 0.20, y de acuerdo a Tristán (2008), se considera válida.
Claridad	0.644	Considerando el Índice de CVR, se concluye que existe concordancia entre jueces respecto al criterio claridad, pues el valor promedio de los ítems arroja un total de 0.644, y de acuerdo con el autor Tristán (2008), la ponderación mínima es de 0.20, por lo tanto, es válida.

Elaboración propia con información de Tristán (2008).

Posterior a la validez de contenido, se aplicó una prueba piloto a un grupo de cincuenta personas empleados de diversos negocios en la ciudad de Ensenada, Baja California, con el objeto de obtener la confiabilidad del instrumento, que de acuerdo con Bojórquez et al.

(2013), el método más usado para validar un instrumento de medición, es el de consistencia interna alfa de Cronbach, utilizando el software SPSS y su interpretación estadística.

Asimismo, según González (2008), para que se hable de que el instrumento es idóneo, y que se pueda utilizar con toda la confianza se requiere que cumpla con dos requisitos: confiabilidad y validez, es decir, si un instrumento mide de forma adecuada las variables que se pretenden evaluar con facilidad y eficiencia.

Por lo que nos dicen Bojórquez et al., (2013), es importante considerar la medición como la asignación de un número a una variable identificada con una letra, para identificar y concluir las propiedades de un objeto, persona o cosa en estudio conforme a ciertas reglas, y determinar el grado de confiabilidad. De acuerdo con Hernández et al. (2013), el alfa de Cronbach sólo requiere una administración del instrumento de medición lo cual produce valores que oscilan entre 0 y 1, cuya ventaja radica en que simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente. El valor mínimo aceptable es de 0.70, es decir, este valor muestra la correlación entre cada una de las preguntas; un valor superior a 0.7 revela una fuerte relación entre las interrogantes, y, por el contrario, un valor inferior revela una débil relación entre ellas.

Cada una de las dimensiones de las variables *outsourcing* e impacto en la calidad de vida laboral fueron calificadas con el coeficiente de Alfa de Cronbach, posterior a la aplicación del instrumento de medición a un grupo de cincuenta empleados de la ciudad de Ensenada, Baja California, los datos fueron analizados en el software SPSS, obteniendo como resultado en cuanto a la confiabilidad del instrumento de medición sometido al

coeficiente de alfa de Cronbach, un valor de 0.891, lo cual es aceptable y supera el 0.70 propuesto por Bojórquez et al. (2013), N de elementos se refiere al número total de ítems que componen el instrumento de medición posterior a la prueba.

Tabla 13
Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.931	.931	45

Tomada de Software SPSS

Tabla 14
Comparativa del número de ítems durante el proceso de validez de contenido (jueceo y CVR) y confiabilidad (Alfa de Cronbach).

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS VERSIÓN ORIGINAL	ITEMS VALIDACIÓN CVR	ITEMS ALFA CRONBACH	ITEMS FINAL
OUTSOURCING (INDEPENDIENTE)	TIPO DE CONTRATACIÓN	11 (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11)	Eliminó 1 ítem por debajo del promedio.	Eliminó 6 ítems por debajo del valor aceptable.	4
	CAPACITACIÓN	8 (12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19)	Eliminó 1 ítem por debajo del promedio	Eliminó 2 ítems por debajo del valor aceptable.	5
IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES (DEPENDIENTE)	CONDICIONES LABORALES	13 (20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32)	Eliminó 3 ítems por debajo del promedio	Eliminó 2 ítems por debajo del valor aceptable.	8
	EQUILIBRIO VIDA PERSONAL / LABORAL	7 (33, 34, 35, 36, 37, 38, 39)		Eliminó 4 ítems por debajo del valor aceptable.	3
	CLIMA ORGANIZACIONAL	12 (40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49 50, 51)	Eliminó 1 ítem por debajo del promedio	Eliminó 4 ítems por debajo del valor aceptable.	8
	SEGURIDAD LABORAL	10 (52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61)			10

SATISFACCIÓN LABORAL	9 (62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70)	Eliminó 1 ítem por debajo del promedio	Eliminó 1 ítem por debajo del promedio	7
	70	62	45	45
Elaboración propia				

4.1.6. Proceso de aplicación del instrumento y recolección de datos estadísticos.

Para la obtención y recolección de datos necesarios para este proyecto de investigación, posterior a la validación y confiabilidad del instrumento, el cuestionario será aplicado a un total de 270 empleados de las casas vitivinícolas y vinícolas ubicadas en el Valle de Guadalupe, en la ciudad de Ensenada, Baja California, de forma presencial, acudiendo a los centros de trabajo previa autorización del personal.

El procedimiento de aplicación del instrumento consistirá en lo siguiente:

1. Se realizará la aplicación de cuestionarios de forma presencial y personal, formulando las preguntas de manera directa a cada trabajador participante, previa explicación de las instrucciones de llenado.
2. El tiempo máximo destinado para la respuesta del cuestionario es de cinco minutos, en los cuales se logrará recopilar la información contenida en el instrumento.
3. Una vez que se obtenga respuesta en el total de cuestionarios, la información será capturada en una base de datos para posteriormente, ser ingresada al programa estadístico SPSS.

4. A través del programa estadístico SPSS, se realizará el análisis de los datos, el cual deberá arrojar si existe una relación entre variables y si el *outsourcing* genera un impacto en la calidad de vida laboral entre los trabajadores de este sector de la industria.

4.1.7. Plan de análisis

El procedimiento para llevar acabo el estudio psicométrico se organizó en cinco etapas: (I) Análisis preliminar, (II) Análisis de la estructura interna del instrumento, (III) Análisis descriptivos, (IV) Análisis comparativos y (V) Análisis correlacionales. En la Tabla 15 se señalan las actividades del estudio organizadas en las cinco etapas mencionadas, así como los análisis y algunos estadísticos reportados a lo largo de las etapas del estudio. Cabe señalar que para la realización de los análisis estadísticos se utilizó el software estadístico IBM SPSS versión 21.

Tabla 15

Modelo de etapas y actividades del plan de análisis.

Etapas	Actividades
I. Análisis preliminares	1.1. Eliminación de valores perdidos y datos erróneos. 1.2. Exploración de la normalidad y eliminación de casos con puntuaciones atípicas. 1.3. Verificación de los supuestos de normalidad, linealidad y multicolinealidad de las puntuaciones. 1.4. Análisis de confiabilidad y discriminación mediante los supuestos de la TCT.
II. Análisis de la estructura interna del instrumento	2.1. Análisis factorial exploratorio (AFE) 2.1.1 Aplicación de los métodos de extracción por Componentes Principales y Máxima Verosimilitud (maximum likelihood). 2.1.2. Definición teórica del número de factores a extraer. 2.1.3. Definición del modelo con base en evidencia empírica utilizando el criterio de Kaiser, el % de varianza explicada y el gráfico de sedimentación (scree test). 2.1.4. Selección del método de rotación de la matriz factorial. 2.1.5. Aplicación de la rotación ortogonal y oblicua con los métodos VARIMAX y PROMAX respectivamente. 2.1.6. Interpretación y denominación teórica de los factores 2.2. Análisis factorial confirmatorio (AFC) 2.2.1. Definición gráfica del modelo factorial confirmatorio. 2.2.2. Formalización matemática e identificación del modelo factorial confirmatorio. 2.2.3. Estimación del modelo factorial confirmatorio definido. 2.2.4. Análisis del ajuste del modelo factorial confirmatorio estimado. 2.2.5. Interpretación y reespecificación, de ser necesario, del modelo factorial confirmatorio de origen.
III. Análisis descriptivos	3.1. Porcentaje de edades que tienen las personas que respondieron la encuesta. 3.2. Porcentaje de grado académico. 3.3 Porcentaje de ingreso mensual 3.4. Porcentaje de personas encuestadas contratadas directamente con la empresa 3.5. Porcentaje de encuestados por puestos de trabajo. 3.6. Porcentaje de ingresos de acuerdo al puesto de trabajo.
IV. Análisis comparativos	4.1. Comparar el porcentaje de hombres y mujeres que están contratados directamente con la empresa 4.2. Comparar el porcentaje de personas que cuentan con contrato directo con la empresa de acuerdo al puesto. 4.3. Comparar el porcentaje de la jornada de trabajo de acuerdo al puesto. 4.4. Comparar la media de clima organizacional por puestos de trabajo. 4.5. Comparar la media de calidad de vida laboral de los participantes contratados directamente con la empresa de acuerdo a su puesto de trabajo. 4.6. Comparar el grado de satisfacción de pertenencia a la empresa de acuerdo al puesto de trabajo.

V. Análisis correlacionales	5.1. Cómo se relaciona la calidad de vida laboral con la edad de los participantes.
	5.2. Cómo se relaciona la jornada de trabajo con la calidad de vida laboral.
	5.3. Cómo se relaciona la calidad de vida laboral y el contrato directo con la empresa.
	5.4. Cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el ingreso mensual de los participantes.
	5.5. Cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el puesto de trabajo de los participantes.
	5.6. Cómo se relaciona el equilibrio entre la vida laboral y personal con el clima organizacional.
	5.7. Cómo se relaciona la calidad de vida laboral con el clima organizacional.
	5.8. Cómo se relaciona el puesto de trabajo con la satisfacción y sentido de pertenencia con la empresa.

Elaboración propia

Capítulo V. Resultados

En este apartado se presentan los resultados del análisis de los datos obtenidos posterior a la aplicación del instrumento de medición de tipo cuestionario, el cual fue aplicado a un total de 131 participantes. En un inicio se planteó una muestra conformada por 270 participantes, sin embargo, por cuestiones de tiempo y economía, sólo se logró obtener una muestra total de 131 participantes.

5.1. Características sociodemográficas de los participantes.

La muestra se conformó por un total de 76 hombres lo que representa el 58.02% y 56 mujeres, es decir, el 41.98%, como se muestra en la figura 6.

Figura 6

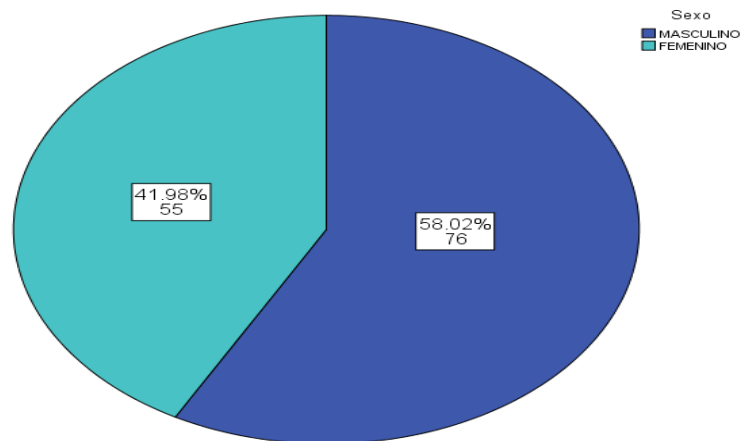


Figura 6. Distribución de los participantes por género. Elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 47.3% de los participantes tienen entre 18 y 25 años, el 29.8% tienen una edad entre los 26 y 30 años.

Tabla 16
Distribución de los participantes por edad.

EDAD			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	14 - 18 AÑOS	4	3.1 %
	18 - 25 AÑOS	62	47.3 %
	26 - 30 AÑOS	39	29.8 %
	31 - 40 AÑOS	16	12.2 %
	41 - 50 AÑOS	8	6.1 %
	51 AÑOS EN ADELANTE.	2	1.5 %
	Total	131	100 %

Elaboración propia.

5.2. Resultados obtenidos

Los resultados muestran que, de acuerdo con sus tareas y funciones de trabajos, los puestos más recurrentes dentro de los participantes es limpieza, bartender y meseros con un total del 57.25%. El 30.53% de los participantes desarrollan tareas referentes al puesto de degustaciones de vino, 4.58% tienen el puesto de gerentes.

Tabla 17

Puestos recurrentes entre los encuestados en Valle de Guadalupe, B.C.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	GERENCIA	6	4.6
	DEGUSTACIONES	40	30.5
	VIGILANCIA	5	3.8
	CAJERA/O	4	3.1
	OTROS (LIMPIEZA, MESEROS, BARTENDER)	75	57.3
	CAPITAN DE MESEROS	1	.8
	Total	131	100.0

Elaboración propia.

De la totalidad de los participantes, se encontró que 70 de ellos cuentan con un contrato de trabajo directo con la empresa para la que prestan sus servicios, lo cual representa el 53.44% de la muestra y 61 participantes manifestaron no tener un contrato de trabajo directamente con la empresa para la cual prestan sus servicios, lo que representa el 46.56% de la muestra.

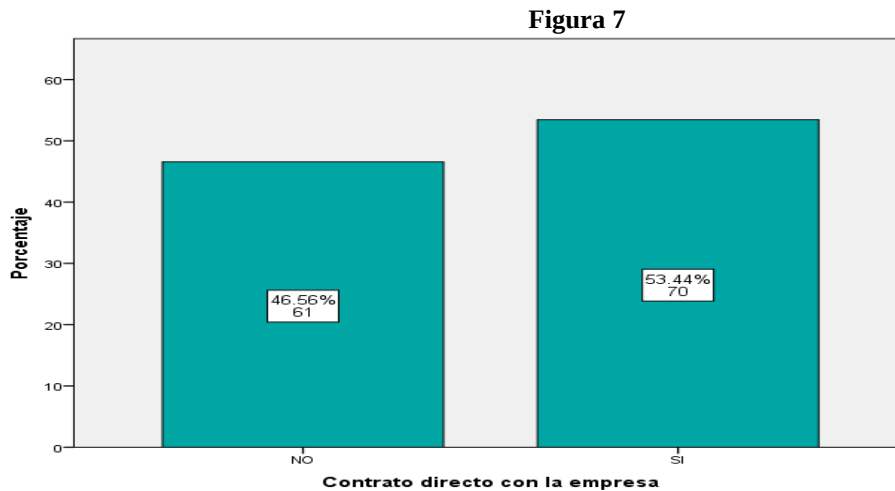


Figura 7. Porcentaje total de participantes que cuentan con un contrato de trabajo directo con la empresa y porcentaje de participantes subcontratados. Elaboración propia.

Por su parte, respecto a la distribución de los participantes de acuerdo al puesto de trabajo que desempeñan, el mayor porcentaje de trabajadores subcontratados se ubican en el puesto de degustaciones con el 20.61%, seguido de trabajadores de limpieza, bartender y meseros el 22.14% son subcontratados. De los participantes que tienen un puesto de vigilancia el 0.76% son subcontratados, asimismo, el 1.53% de los gerentes que participaron el estudio también están por *outsourcing*, de igual manera personas que desempeñan el puesto de cajera 0.76% son subcontratadas al igual que el 0.76% que desempeña el puesto de capitán de meseros.

En la tabla 18 se presentan los porcentajes en cuanto a la distribución de los trabajadores subcontratados y con contrato de trabajo directo con la empresa de acuerdo al puesto de trabajo.

Tabla 18

Distribución de los trabajadores subcontractados y con contrato de trabajo directo con la empresa de acuerdo al puesto de trabajo.

		Contrato directo con la empresa		
		No	Si	Total
Puesto	Gerencia	1.53%	3.05%	4.58%
	Degustaciones	20.61%	9.92%	30.53%
	Vigilancia	0.76%	3.05%	3.81%
	Cajera/o	0.76%	2.30%	3.06%
	Otros (limpieza, meseros, bartender)	22.14%	35.12%	57.26%
	Capitan de meseros	0.76%	0	0.76%
Total		46.46%	53.44%	100%

Elaboración propia.

Para representar de manera global los ítems correspondientes al equilibrio entre la vida personal y laboral de los participantes de acuerdo al puesto de trabajo, se creó una variable escalar llamada jornada de trabajo, mediante la cual se representa el porcentaje total de horas de trabajo. Los trabajadores que desempeñan el puesto de limpieza, meseros y bartender consideran que tienen un 57.3% de equilibrio entre su vida personal y laboral de acuerdo a su jornada de trabajo, seguido por el personal de degustaciones con un 30.5%.

Tabla 19

Distribución de la percepción del equilibrio entre vida personal y laboral de los participantes de acuerdo a la jornada de trabajo, según el puesto que desempeñan.

		Jornada De Trabajo
		%
Puesto	Gerencia	4.6%
	Degustaciones	30.5%
	Vigilancia	3.8%
	Cajera/o	3.1%
	Otros (limpieza, meseros, bartender)	57.3%
	Capitán de meseros	0.8%

Elaboración propia.

Ahora bien, de acuerdo al puesto de trabajo que desempeña el participante en la empresa es su percepción del clima organizacional, por lo que la distribución se representa de la siguiente manera: gerencia 17.07%, degustaciones 24.13%, vigilancia 11.97%, cajera/o 16.8%, otros (bartender, meseros, limpieza) 25.28% y capitán de meseros el 21.29%. (Ver figura 8).

Figura 8

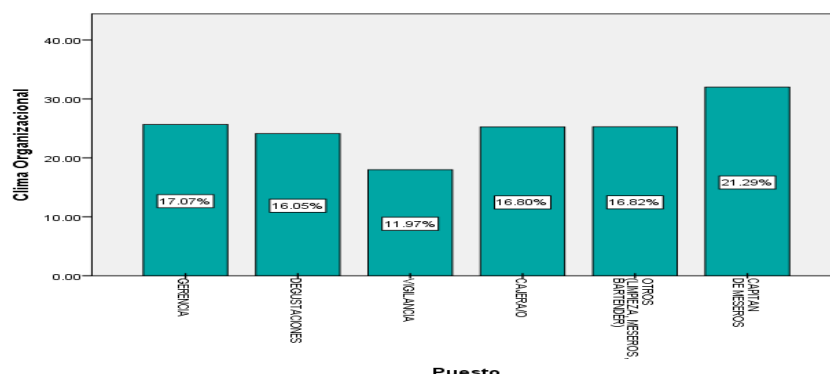


Figura 8. Distribución de la percepción del clima organizacional de acuerdo al puesto de trabajo. A su vez, se hizo una comparativa de la edad de los participantes y la percepción que tienen del clima organizacional de la empresa en la que laboran, en general resulta ser buena, 30 de los encuestados entre 18 y 25 años consideran que siempre tienen un buen clima laboral, mientras que 19 de ellos entre 26 y 30 años consideran siempre un buen clima organizacional. (ver tabla 16):

Tabla 20
Percepción del clima organizacional por distribución de edad de los participantes

		Clima organizacional								Total	Porcentaje
		Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre			
Edad	14 - 18 años	0	0%	0	0%	0	0%	4	3.05%	4	3.05%
	18 - 25 años	0	0%	4	3.05%	30	22.90%	28	21.37%	62	47.32%
	26 - 30 años	5	3.81%	3	2.29%	12	9.16%	19	14.50%	39	29.77%
	31 - 40 años	0	0%	1	0.76%	5	3.81%	10	7.63%	16	11.45%
	41 - 50 años	0	0%	0	0%	3	2.29%	5	3.81%	8	6.10%
	51 años en adelante.	1	0.76%	0	0%	1	0.76%	0	0%	2	1.52%
Total		6		8		51		66		131	100%

Elaboración propia.

Asimismo, se evaluó el nivel de satisfacción y sentido de pertenencia con la empresa con base al puesto de trabajo, por lo que en puestos de gerencia el 83.3% se siente siempre satisfecho. Los empleados que laboran en degustaciones el 40% se muestran casi siempre satisfechos con su empleo, mientras que los empleados de limpieza, meseros y bartender manifestaron un nivel de satisfacción del 49.3%.

Tabla 21

Nivel de satisfacción y sentido de pertenencia con la empresa según el puesto de trabajo.

		Gerencia	Degustaciones	Vigilancia	Cajera/o	Otros (limpieza, meseros, bartender)	Capitán de meseros
Porcentaje de satisfacción con la empresa	Nunca	0.0%	10.0%	20.0%	0.0%	9.3%	0.0%
	Casi nunca	16.7%	20.0%	20.0%	0.0%	22.7%	100.0%
	Casi siempre	0.0%	40.0%	60.0%	50.0%	18.7%	0.0%
	Siempre	83.3%	30.0%	0.0%	50.0%	49.3%	0.0%

Elaboración propia.

Por último, se realizó una comparación del porcentaje total de participantes subcontratados y trabajadores de base y la percepción que tienen sobre su calidad de vida laboral, en cuanto a los trabajadores de base o contratados directamente por las empresas, el 53.4% considera tener una buena calidad de vida laboral, respecto al 58% de los subcontratados que consideran que mantienen una buena calidad de vida laboral.

Tabla 22

Percepción de la calidad de vida laboral de acuerdo al tipo de contratación.

		Calidad de Vida Laboral Porcentaje total
Contrato directo con la empresa	NO	46.6%
	SI	53.4%
Prestadores de servicios profesionales (externos)	NO	42.0%
	SI	58.0%

Elaboración propia.

5.3. ANÁLISIS CORRELACIONALES.

Por otra parte, se aplicaron las pruebas de correlación de Pearson porque los datos obtenidos presentar una distribución normal, y mediante ellas se busca establecer si existe una relación entre la calidad de vida laboral (englobando las dimensiones condiciones de trabajo, equilibrio entre vida laboral y personal, clima organizacional, seguridad laboral y satisfacción laboral) y el *outsourcing*, lo que nos dio como resultado que entre la edad y la contratación directa con la empresa hay una relación positiva ($r = 0.077$, $P < 0.05$), con relación a la variable calidad de vida laboral y la edad hay una relación positiva ($r = 0.032$, $P < 0.05$), entre la edad y la jornada de trabajo hay una relación negativa ($r = -0.039$, $P < 0.05$) y con relación al clima organizacional hay una relación positiva ($r = 0.032$, $P < 0.05$).

Respecto al puesto de trabajo en relación con el contrato directo con la empresa hay una relación positiva ($r = 0.183$, $P > 0.05$), en relación con la calidad de vida laboral hay una correlación positiva ($r = 0.025$, $P < 0.05$), y respecto al puesto de trabajo en relación con la jornada de trabajo hay una relación negativa ($r = -0.23$, $P < 0.05$) y respecto al clima organizacional hay una relación positiva ($r = 0.132$, $P < 0.05$).

Entre la variable calidad de vida laboral y la edad hay una relación positiva ($r = 0.077$, $P < 0.05$), en relación con la variable calidad de vida laboral hay una relación positiva ($r = 0.317$, $P < 0.05$), con la variable jornada de trabajo hay una relación positiva ($r = 0.207$, $P < 0.05$) y respecto a la relación de esta variable con el clima organizacional hay una relación positiva (0.088 , $P < 0.05$).

La variable calidad de vida laboral mantiene una relación positiva con las variables contrato directo con la empresa ($r = 0.317$, $P < 0.05$), jornada de trabajo ($r = 0.509$, $P < 0.05$) y clima organizacional ($r = 0.757$, $P < 0.05$).

En cuanto a la variable jornada de trabajo se encontró una relación negativa con la variable edad ($r = -0.039$, $P < 0.05$), relación negativa con el puesto de trabajo ($r = -0.023$, $P < 0.05$), relación positiva con la variable contratación directa con la empresa ($r = 0.217$, $P < 0.05$), relación positiva con la calidad de vida laboral ($r = 0.509$, $P < 0.05$) y relación positiva con el clima organizacional ($r = 0.518$, $P < 0.05$).

Por último, con la variable clima organizacional se encontró una relación positiva con la edad ($r = 0.032$, $P < 0.05$), relación positiva con el puesto de trabajo ($r = 0.132$, $P < 0.05$), relación positiva con la variable contratación directa con la empresa ($r = 0.088$, $P < 0.05$), relación positiva con la calidad de vida laboral ($r = 0.757$, $P < 0.05$).

Tabla 23
Correlaciones entre variables

		Edad	Puesto	Tipo de contratación	Calidad de Vida Laboral	Equilibrio vida personal y laboral	Clima Organizacional
Edad	Correlación de Pearson	1	.028	.077	.032	-.039	.032
	Sig. (bilateral)		.748	.385	.714	.657	.717
	N	131	131	131	131	131	131
Puesto	Correlación de Pearson	.028	1	.183*	.025	-.023	.132
	Sig. (bilateral)	.748		.036	.774	.790	.133
	N	131	131	131	131	131	131
Tipo de contratación	Correlación de Pearson	.077	.183*	1	.317**	.207*	.088
	Sig. (bilateral)	.385	.036		.000	.018	.319
	N	131	131	131	131	131	131
Calidad de Vida Laboral	Correlación de Pearson	.032	.025	.317**	1	.509**	.757**
	Sig. (bilateral)	.714	.774	.000		.000	.000
	N	131	131	131	131	131	131
Equilibrio entre vida personal y laboral	Correlación de Pearson	-.039	-.023	.207*	.509**	1	.518**
	Sig. (bilateral)	.657	.790	.018	.000		.000
	N	131	131	131	131	131	131
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	.032	.132	.088	.757**	.518**	1
	Sig. (bilateral)	.717	.133	.319	.000	.000	
	N	131	131	131	131	131	131

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaboración propia.

VI. Discusión y conclusión

6.1. Interpretación de los resultados

Esta investigación tuvo como propósito determinar si existe una relación entre el *outsourcing* y la calidad de vida laboral de los trabajadores del Valle de Guadalupe, para lo cual, se pretendió primeramente describir la calidad de vida laboral de los trabajadores de la industria manufacturera del vino que emplean estrategias de *outsourcing* en Valle de Guadalupe en Ensenada, B.C. Lo cual, de acuerdo a los resultados obtenidos, se encontró que, del total de la muestra obtenida conformada por 131 participantes distribuidos en diversas casas vitivinícolas y vinícolas de la región, el 53.44% manifestaron tener un contrato directo con la empresa para la que prestan sus servicios, mientras que el 46.56% manifestaron ser subcontratados.

Al analizar los resultados, se obtuvo que hay paridad entre el porcentaje de personas subcontratadas y las personas que están contratadas directamente por la empresa para la que prestan sus servicios y el nivel de percepción hacia su empleo es buena en ambos casos; contrario a los resultados obtenidos por Esparragoza, Bejarano y Martínez (2013), quienes afirman que el tipo de contratación repercute en el clima laboral y percepción de los trabajadores hacia la empresa de forma negativa, al igual que Jarvis et. al. (2006), quienes sostienen que, si bien el *outsourcing* resulta ser una herramienta que vuelve a la empresa más competitiva, por otro lado, trae consigo riesgos inminentes para el empleado de perder su estabilidad laboral, menor compromiso y satisfacción, incertidumbre, baja

productividad, dificultades económicas entre otras percepciones negativas del empleado hacia su fuente de trabajo.

Según Elmuti, Grunewald, & Abebe, (2010), se habla también que la tendencia del *outsourcing* afecta directamente a los empleados respecto a sus condiciones de trabajo, al perder oportunidades de trabajos fijos o estables, generar antigüedad, teniendo trabajos parciales o temporales, ganando un salario inferior al de un trabajador de base, sin beneficios de jubilación entre otras prestaciones. Hipótesis que sustentan Esparragoza, Bejarano y Martínez (2013) revelan que los trabajadores de una empresa de bebidas al norte de Colombia consideran que el tipo de contratación sí influye en sus empleados, pues el estar sujeto a contratación por *outsourcing* manifiesta connotaciones negativas, al percibir este tipo de contratación como de alto riesgo, menor salario y de carácter discriminante. Sin embargo, de acuerdo con los resultados obtenidos en el Valle de Guadalupe se encontró un comportamiento contrario, en virtud de que a los empleados que laboran en las casas vinícolas y vitivinícolas de la región manifiestan que al estar subcontratados o contar con un contrato de trabajo directamente con la empresa para la que prestan sus servicios no les repercute en sus condiciones laborales o su salario, como se demuestra en los resultados obtenidos, donde el 53.4% de los trabajadores con contrato directo con la empresa consideran tener una buena calidad de vida laboral, respecto al 58% de los subcontratados que consideran que mantienen una buena calidad de vida laboral.

Por otra parte, de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, se encontró que las edades más frecuentes de los participantes oscilan entre los 18 y 30 años

de edad, lo que representa el 67.93% del total de los participantes, por ende, manifestaron que la forma de contratación no es una variable que afecte en su trabajo y se encontró una fuerte inclinación por considerar más importante el clima organizacional. Según Hernández, Vega y Martínez (2015) se puede considerar la parte social de la calidad de vida la interrelación de él o la empleada con sus compañeros de trabajo y las relaciones que mantienen con sus superiores, coincidiendo con los resultados obtenidos por estos autores en su investigación cuya percepción en general es buena.

Asimismo, las condiciones laborales óptimas se han asociado con una calidad de vida laboral aceptable, misma que se correlaciona con la salud y el bienestar, teoría que en el año 2016 los autores Van Aerden, Puig-Barrachina, Bosmans y Vanroelen sustentan mediante un estudio con enfoque tipológico que el empleado valora más que otras características de su trabajo, la calidad de vida que éste le ofrece. Situación que podemos afirmar con los resultados obtenidos en este estudio ya que, del total de 131 participantes encuestados, el 73.3% de los encuestados manifestaron un grado de satisfacción alto con su empleo considerando el total de dimensiones estudiadas.

Se encontró una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral de los trabajadores encuestados y la modalidad de contratación con la empresa ($r= 0.317$, $P<0.05$), es decir, el *outsourcing* no influye completamente con la percepción de los encuestados respecto a su calidad de vida laboral, sin embargo, se encontró una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional ($r= 0.757$, $P <0.05$).

6.2. Conclusión

Uno de los objetivos de esta investigación lo es el determinar si existe relación entre el *outsourcing* y la calidad de vida laboral de los trabajadores del Valle de Guadalupe, y con base a los resultados expuestos con antelación, podemos concluir que, si bien existe una relación entre el *outsourcing* y la calidad de vida laboral de los trabajadores encuestados, no es un detonante negativo respecto a su percepción laboral y las condiciones de trabajo ofertadas.

Se afirma que los encuestados en la región del Valle de Guadalupe obtienen salarios competitivos, pues por el giro de las empresas las propinas forman parte de sus percepciones económicas y al ser un punto turístico de fuerte influencia en la región, consideran mantener un fuerte equilibrio entre la vida personal y laboral, aunado a ello, el 89.28% consideran tener una calidad de vida laboral buena.

Si bien el *outsourcing* es una forma de contratación presente entre las casas vitivinícolas y vinícolas que accedieron a participar en este trabajo de investigación, no es un determinante en la calidad de vida laboral de sus empleados, ya que éstos consideran más importante tener un clima organizacional optimo, pues por la naturaleza de los empleos que desempeñan sus jornadas de trabajo son extenuantes. De igual manera, el 63.55% externó un sentido de pertenencia con la empresa y un nivel de satisfacción elevado.

Esta práctica administrativa ha revolucionado el mercado laboral y si se aplica correctamente impulsa a las empresas de la región a elevar su ventaja competitiva, sin

embargo, por los alcances de esta investigación no podemos generalizar los resultados ya que como se ha manifestado, no se logró obtener la muestra necesaria para considerarla representativa, no obstante, el producto de esta investigación nos revela el potencial que existe entre las dimensiones evaluadas en cuanto al *outsourcing* y la calidad de vida laboral de los empleados de este sector y a pesar que no se puede universalizar sin una investigación más amplia y rigurosa incluyendo otras perspectivas y factores, concluimos que los nuevos esquemas de contratación por medio de *outsourcing* en el caso de los empleados de vinícolas y vitivinícolas de Valle de Guadalupe ha resultado ser un impulso más no un determinante de empleos dignos, por lo que se da pauta a nuevas investigaciones que nos ayuden a resolver los cuestionamientos latentes respecto a esta práctica y las interrogantes que surgen en torno a ella.

De manera que se afirma que si bien el *outsourcing* es una forma de contratación presente entre las casas vitivinícolas y vinícolas que accedieron a participar en este trabajo de investigación, no es un determinante en la calidad de vida laboral de sus empleados, ya que éstos consideran más importante tener un clima organizacional optimo, pues por la naturaleza de los empleos que desempeñan sus jornadas de trabajo son extenuantes. Sin embargo, manifestaron desarrollar un sentido de pertenencia hacia la empresa elevado y un grado de satisfacción laboral bueno.

6.3. Limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones

Una de las principales limitantes al realizar este proyecto de investigación fue la negativa de algunos empresarios para aplicar en las instalaciones de las empresas vitivinícolas y vinícolas el instrumento, por considerarlo irrelevante o pérdida de tiempo, lo cual afectó directamente en la recolección de datos, por consiguiente, los resultados obtenidos no pueden generalizarse a la totalidad de población.

Otra de las limitantes fue el tiempo y poca disponibilidad para realizar la investigación de campo, ya que durante los meses de abril a octubre se considera la temporada más importante del año en el sector de estudio debido a la alta afluencia de turistas y el cúmulo de trabajo en las diferentes áreas, desde cosecha, producción, embotellamiento, distribución y venta del producto, por lo que la mayor parte del personal se encuentran saturados de trabajo, lo que limitó la capacidad de acceso y respuesta por parte de los trabajadores.

El instrumento utilizado para la recolección de datos en esta investigación es el resultado de un modelo estructurado y elaborado con el objetivo de detectar las necesidades en el sector vitivinícola y vinícola del Valle de Guadalupe, por lo que una de las principales recomendaciones se centra en darle continuidad al estudio, en temporadas posteriores con el objetivo de realizar un comparativo en el comportamiento de la población diferentes periodos de tiempo.

VII. Anexos.

Instrumento



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA.

El presente cuestionario es una herramienta desarrollada como parte de una investigación académica.

NO SE SOLICITAN DATOS PERSONALES Y LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA SERÁ CONFIDENCIAL Y UTILIZADA DE FORMA ACADÉMICA.

INSTRUCCIONES:

Contestar de forma consciente y sincera las siguientes preguntas marcando con una X la opción que corresponda y anotando la información solicitada:

EDAD:	SEXO	F	M
--------------	-------------	---	---

ESCOLARIDAD:	PRIMARIA	SECUNDARIA	BACHILLERATO	LICENCIATURA	POSGRADO
---------------------	----------	------------	--------------	--------------	----------

PUESTO:	ANTIGÜEDAD:
INGRESO MENSUAL:	ESTADO CIVIL:

TIPO DE CONTRATACIÓN			
		SI	NO
1	¿Está contratado directamente por la empresa para la que presta sus servicios?		
2	¿En su contrato individual de trabajo se establecieron sus prestaciones?		
3	Considera que el proceso de reclutamiento y selección es el adecuado.		
4	En caso de ser prestador de servicios profesionales, sus honorarios son pagados en tiempo y forma acordada.		

CAPACITACIÓN			
		SI	NO
5	¿Recibió algún pago por su curso de capacitación?		
6	¿Recibe cursos de capacitación periódicamente?		
7	En la empresa se proporcionan apoyos para empleados que deseen estudiar		
8	En la empresa ha adquirido conocimientos o nuevas técnicas que le ayuden a realizar mejor su trabajo.		
9	Para ser promovido a un nuevo puesto, sus habilidades son evaluadas periódicamente.		

De acuerdo con su percepción, marque con una X la casilla que considera refleja sus actividades en el trabajo, considerando lo siguiente:

N = NUNCA CN = CASI NUNCA CS = CASI SIEMPRE S = SIEMPRE

CONDICIONES LABORALES					
		N	CN	CS	S
10	Considera que el salario que percibe está de acuerdo a las actividades que desempeña.				
11	Considera que el salario que percibe está de acuerdo con el nivel de esfuerzo que realiza en la empresa.				
12	En la empresa se les otorga transporte para empleados.				
13	Las labores que desempeña en su trabajo son las que están establecidas para su puesto				
14	En la empresa en la que trabaja se labora jornada extraordinaria				
15	En caso de que labore horas extras, ¿le son pagadas?				
16	En caso de que labore horas extras, ¿son autorizadas por escrito?				
17	Considera que en la empresa se respetan los horarios de entrada y salida.				

EQUILIBRIO VIDA PERSONAL / LABORAL					
		N	CN	CS	S
18	Disfruta de al menos un día de descanso a la semana				
19	Se respeta su hora de salida pactada				
20	Goza de descanso en días festivos				

CLIMA ORGANIZACIONAL					
		N	CN	CS	S
21	Recibe ayuda de su jefe en caso de tener problemas para realizar alguna tarea				
22	Existe buena comunicación entre usted y su jefe				
23	En la empresa para la que labora se fomenta el trabajo en equipo.				
24	Recibe ayuda de sus compañeros de trabajo en caso de alguna dificultad al realizar alguna tarea.				
25	En la empresa se fomentan valores y buena comunicación entre sus empleados.				
26	En la empresa existe un trato cordial entre los empleados.				
27	Considera que en la empresa hay un buen ambiente de trabajo.				
28	En la empresa se organizan torneos deportivos y/o culturales.				

SEGURIDAD LABORAL					
		N	CN	CS	S
29	Considera que las instalaciones de la empresa son seguras				
30	La empresa le otorgó algún seguro médico				
31	La empresa le otorgó servicio médico IMSS				
32	La empresa cubre cuotas patronales ante INFONAVIT				
33	Las instalaciones de la empresa son adecuadas para realizar sus labores.				
34	En la empresa cuentan con botiquín de primeros auxilios				
35	En la empresa existen procedimientos establecidos en caso de sufrir un accidente de trabajo.				
36	En la empresa se llevan a cabo simulacros para prevenir accidentes de trabajo				
37	Se les ha capacitado sobre cómo actuar en caso de alguna contingencia				
38	Tiene contacto directo con sustancias químicas que puedan causarle daños.				

SATISFACCIÓN LABORAL				
	N	CN	CS	S

39	Recibe estímulos económicos como reconocimiento a sus tareas realizadas.				
40	Se siente motivado en su trabajo				
41	Considera que su trabajo es reconocido por sus superiores.				
42	Considera que en la empresa se preocupan por sus empleados.				
43	Recibe reconocimientos periódicamente por los logros obtenidos en sus tareas realizadas.				
44	Considera que su trabajo es valorado en la empresa.				
45	Se siente satisfecho de pertenecer a la empresa.				

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

VIII. REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en psicología*. 1 (14), 105 – 118.
- Almanza, M. y Archundia, E. (2015). El outsourcing y la planeación fiscal en México. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2015/1452/index.htm>
- Angües, P. (2015). *Análisis del Outsourcing como estrategia de gestión empresarial* (tesis para obtener el grado en administración y dirección de empresas). Universidade da Coruña, España.
- Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín*, 18 (2), 250 – 265.
- Battistini, O. R. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica*, 33(93), 281-318.

- Bernal, C. (2ed). (2006). Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México, DF: Pearson Educación.
- Biavaschi, M. (2016). El proceso de reglamentación de la subcontratación en perspectiva comparada: Brasil, Argentina y Uruguay. *Cuadernos del CENDES*, 33 (93), 91-111.
- Bojórquez, J.A., Lopez, L., Hernández, M.E., y Jiménez, E. (2013). Utilización del Alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. *Eleventh LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*. (11), 1-9.
- Bolaños, A. (noviembre, 2016). El outsourcing en México: Pasado, presente y ¿futuro? Recuperado de <https://www.ccpm.org.mx/avisos/El%20-outsourcing-%20en%20-mexico-noviembre-2016-puntos-finos.pdf>
- Boullosa, R. (11, septiembre, 2017). Producción nacional: la industria del vino mexicano. Recuperado de: <http://revistaelconocedor.com/produccion-nacional-la-industria-del-vino-mexicano/>
- Cárdenas M., E. (2015). La globalización y sus efectos en las industrias locales: la industria vitivinícola en el Valle de Guadalupe en Ensenada, Baja California. *Iberóforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, (X) 19, 151-163.

Censo económico 2014. Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática.

Recuperado de:

<https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825083458>

Chomsky, N., García-Albea, J.E., Gómez, J.L., Domènech, A., y Comas, D. (2002). *Los límites de la globalización*. Barcelona: Ariel.

Código sustantivo del trabajo. (2011). Recuperado de:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Colegio de Contadores Públicos de México. (2013). Causa y efecto de la reforma laboral en el outsourcing. Recuperado de:

https://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin_com_ss_sur_no_2.pdf

Code du Travail. (8 de marzo 2015). Parleé Legislative. Recuperado de:

http://www.wipo.int/wipolex/es/text.jsp?file_id=363341

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación, México, 5 de febrero de 1917.

Curiel, V. (2013). La reforma a la ley federal del trabajo en materia de subcontratación en México. *Alegatos*, (27) 83, 213 - 236.

De Buen, N. (21ed). (2015). *Derecho del Trabajo*. México, D.F: Porrúa.

Decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223. "Disposizioni urgenti per il rilancio economico e sociale, per il contenimento e la razionalizzazione della spesa pubblica, nonché interventi in materia di entrate e di contrasto all'evasione fiscale" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 153 del 4 luglio 2006 (Rettifica G.U. n. 159 del 11 luglio 2006). Recuperado de: <http://www.camera.it/parlam/leggi/decreti/06223d.htm>

De Pina, V. R. (37ed). (2012). *Diccionario de derecho*. México, DF: Porrúa.

Diccionario Jurídico Espasa (1999). Madrid: Espasa

Directiva 96/71/Ce Del Parlamento Europeo Y Del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=ES>

Directiva 98/59/Ce Del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. (20 de julio de 1998). Recuperado de: <https://www.boe.es/doue/1998/225/L00016-00021.pdf>

Directiva 2001/23/Ce Del Consejo de 12 de marzo de 2001 sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad. (12 marzo 2001). Recuperado de:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=ES>

Directiva 2014/67/UE Del Parlamento Europeo Y Del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»). Recuperado de:

<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0067&from=ES>

Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (2018). INEGI. Recuperado de:

<https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>

Domínguez, E. (25, enero, 2018). Big Data al servicio del mundo del vino. Recuperado de

<http://www.campusbigdata.com/big-data-blog/item/78-bigdata-vino>

Enciclopedia Jurídica (2014). Recuperado de [http://www.encyclopedia-](http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-comparado/derecho-comparado.htm)

[juridica.biz14.com/d/derecho-comparado/derecho-comparado.htm](http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-comparado/derecho-comparado.htm)

Elmuti, D., Grunewald, J., & Abebe, D. (2010). Consequences of Outsourcing Strategies on Employee Quality of Work Life, Attitudes, and Performance. *Journal of Business Strategies*, 27(2), 177–203. Retrieved from

<http://libcon.rec.uabc.mx:2051/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=58655987&lang=es&site=ehost-live>

- Ermida, O., Orsatti, A., Martínez, E., Retama, F. y Vega, A. (2009). *Outsourcing: respuestas desde los trabajadores*. México, DF: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, A. C.
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, (6), 27 – 36.
- Esparragoza, D., & Sánchez Bejarano, C., & Martínez Díaz, D. (2014). Diferencias del clima laboral entre empleados contratados por outsourcing y empleados directos: evidencia empírica de la zona norte de Colombia. *Universidad & Empresa*, 16 (26), 277-295.
- García, M. E. (47ed). (1995). *Introducción al estudio del derecho*. México, DF.: Porrúa.
- González Y., (2008). Instrumento Cuidado de comportamiento profesional: validez y confiabilidad. *Chia Colombia*, (8), 2, 170-182.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM*. 2 (14), 271 – 276.
- Handfield, R. (1 junio 2006). *A Brief History of Outsourcing*. Recuperado de: <https://scm.ncsu.edu/scm-articles/article/a-brief-history-of-outsourcing>

- Hellriegel D., Jackson, S. E. & Slockum, J. W. Jr. (2009). *Administración, Un enfoque basado en competencias*. México, DF: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (6ed). (2014). *Metodología de la investigación*. México, DF: McGraw Hill.
- Hernández, H., Lerma, V. y Martínez, M. (2015). Impacto del outsourcing en la calidad de vida de empleados de vigilancia y limpieza en Durango, México. *Revista global de negocios*, (3), 4, 83 – 97.
- Heywood, B.J. (2002). *El dilema del outsourcing: la búsqueda de la competitividad*. Madrid: Pearson Educación.
- Hitt, M., Ireland, R.D. y Hoskisson, R.E. (7ed). (2008). *Administración estratégica. Competitividad y globalización. Conceptos y casos*. México DF. Cengage Learning.
- Jarvis, A., Mills, S., Desai, A., Subramony, M., & Sridhar, B. S. (2006). Employee Reactions to Outsourcing: Development of the Attitudes toward Outsourcing (ATO) Scale. *Competition Forum*, 4(2), 405–413. Retrieved from <http://libcon.rec.uabc.mx:2051/login.aspx?direct=true&db=s3h&AN=24586300&lang=es&site=ehost-live>
- Kurczyn, P., Reynoso, C. y Sánchez, A. (2007). *Derecho laboral globalizado*. Recuperado de: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/2425-derecho-laboral-globalizado>.

Ley N° 18099. Actividad privada. Seguridad social. Seguros por accidentes de trabajo y responsabilidad solidaria. (2007). Recuperado de:

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18099-2007>

Ley N° 18.251. Responsabilidad laboral en los procesos de descentralización empresarial. (2008). Recuperado de:

<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp5506858.htm>

Ley 20.123. Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. (2007). Recuperado de: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080>

Ley 20.744 Régimen de contrato de trabajo. (1976). Recuperado de:

<https://www.economia.gob.ar/concursos/biblio/LEY%2020744%20REGIMEN%20DE%20CONTRATO%20DE%20TRABAJO.pdf>

Ley 27626. Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores. (2001). Recuperado de:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/66FFAF02DDBC68D0052577C200765FC0/\\$FILE/Ley_N%C2%B0_27626.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/66FFAF02DDBC68D0052577C200765FC0/$FILE/Ley_N%C2%B0_27626.pdf)

Ley 29245. Ley que regula los servicios de tercerización. (2007). Recuperado de:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FC880D67EA8F8C1B05257E22005A43F4/\\$FILE/5_ley_29245_24_06_2008.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FC880D67EA8F8C1B05257E22005A43F4/$FILE/5_ley_29245_24_06_2008.pdf)

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación (2012). Estados Unidos Mexicanos.

López, C. (Sin fecha). *Antecedentes Históricos del Outsourcing*. Recuperado de:

https://www.academia.edu/26159888/Antecedentes_hist%C3%B3ricos_del_Outsourcing

Mandato constituyente 8. Eliminación y prohibición de tercerización. (2008). Recuperado

de: [http://www.defensoria.gob.ec/images/defensoria/pdfs/lotaip2014/info-+legal/Mandato constituyente eliminacion tercerizacion.pdf](http://www.defensoria.gob.ec/images/defensoria/pdfs/lotaip2014/info-+legal/Mandato_constituyente Eliminacion_tercerizacion.pdf)

Marcelino, P., Cavalcante, S. (2012). Por uma definição de terceirização. *Cad. CRH* [online]. (25), 65, 331-346.

Martínez, J. (2008). Outsourcing. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 9, 221 – 225.

Millones, M. (2012). Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Gaceta laboral*, 18(1), 87 – 106.

Mungaray L., A. & Ramírez A., N. (2003). Subcontratación en microempresas y pequeñas empresas de Baja California. *Frontera Norte*, (16),32. Recuperado de

<http://libcon.rec.uabc.mx:3019/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=b4ff9cfb-19bb-454f-a96a-6ae693aa7441%40sessionmgr102>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Misión e Impacto de la OIT*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (15 de junio de 2006). *R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetabajonum198.pdf>

Pérez, C. y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*. 15, 57 -79.

Pérez Sánchez, J. (2017, August 13). A propósito de la globalización. *Siempre!*, 64(3348), 61. Recuperado de: <http://libcon.rec.uabc.mx:4239/apps/doc/A506035585/IFME?u=uabc1&sid=IFME&xid=4d7ae56f>

Polo, F., Zeitoune, R., Luz, M. y Vázquez, N. (2017). El fenómeno de la tercerización del trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud. *In crescendo*, 8(1), 149 – 164.

Renuka, D., Nanjundeswaraswamy, T., y Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*. 8(2), 281 – 300.

- Rivo L. E. (1999). Externalización más allá de la subcontratación. *La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés, Logroño (La Rioja), 16, 17 y 18 de junio 1999*, (2), 725-730.
- Rothery, B. y Robertson, I. (1996). *Outsourcing*. México, DF: Limusa.
- Sala, X. (2008). *Economía liberal para no economistas y no liberales*. México, DF: Random House Mondadori.
- Salazar, J. et al. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20 (4), 67- 75.
- Sánchez, A., Reynoso, C. y Palli, B. (2011). *La subcontratación: un fenómeno global*. Recuperado de: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3008-la-subcontratacion-un-fenomeno-global>.
- Santos, H. (1994). *Elementos de derecho del trabajo*. México DF: Porrúa.
- Schneider, B. (2004). *Outsourcing, La Herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios*. Colombia: Norma.
- Servais, J. (2010). La externalización de la relación de trabajo en los países europeos. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (10), 263-324
- Silva Méndez, J. (2010). ¿Cómo se regula el outsourcing en México? *Cuestiones Constitucionales*, (22), 411-424.

Summaries of EU legislation: direct access to the main summaries page. (30 agosto 2015).

Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=uriserv:l14527>

Tratado de la Unión Europea. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades

Europeas, 1992. Recuperado de: https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_on_european_union_es.pdf

Tristán, A. (2008). Modificación al modelo del Lawshe para el dictamen cuantitativo de la Validez de contenido de un Instrumento Objetivo. *Revista Avances en Medición*. (6), 37-48.

Van Aerden, K., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K. y Vanroelen, C., (2016). How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe? A typological approach. *Social Science & Medicine*, 158, 132 – 140.

Zufiria, Juan A. (2006). Claves para abordar la transferencia de empleados en los contratos de outsourcing. *Universia Business Review*, 9,98-103.