**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**
**FACULTAD DE DERECHO-MEXICALI**

# SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO

**Trabajo Terminal que para obtener el Diploma de**
**ESPECIALIDAD EN DERECHO**

**Presenta:**
**Lic. Ana Karenina Aguilar Gudiño**

**ASESOR:**
**DR. Jesús Rodríguez Cebreros**

Mexicali, Baja California, México Junio de 2007

# ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN…….....p.4

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA…….....p.7

III. JUSTIFICACION……...p.7

IV. OBJETIVOS……..P.8

V. HIPÓTESIS……p.9

VI. METODOLOGÍA……...p.9

VII. CAPITULADO……...p.10-79

CAPÍTULO 1: La figura jurídica de la subcontratación en la legislación mexicana……..p.10

1.1 Tipos de contrato de trabajo en la práctica laboral

1.1.1. Formales…….p.11

1.1.2. Informales……...p.15

**CAPÍTULO 2: Antecedentes, Definición y Régimen Jurídico de la Subcontratación……**p.21

2.1 Definición de la Subcontratación según la LFT…….p.22

2.2 Definición de la subcontratación a nivel doctrinal…….p.22

**CAPÍTULO 3: Elementos básicos de la subcontratación**……...p.29

3.1Condiciones de Trabajo en la Subcontratación …….p.29

3.1.1 Seguridad Social……...p.29

3.1.2 Relación entre la empresa contratista y la subcontratista……p.29
3.2 Riesgos del Outsourcing……p.31
3.3 Consideraciones antes de decidirse a subcontratar…… .p.32
3.4 La subcontratación laboral en la Globalización…..…....p.32
3.5 La subcontratación laboral como parte de la producción flexible……p.35
3.6 La subcontratación externa……p.37
3.6.1 Redes empresariales……p.37
3.6.2 Los objetivos de la subcontratación laboral……..p.38
3.6.3 Las consecuencias de la subcontratación para los trabajadores……...p.41

**CAPÍTULO 4: Principales aspectos de la subcontratación**……p.45

4.1 Ventajas y Desventajas de la subcontratación……..p.45

4.1.1 Ventajas……p.45

4.1.2 Desventajas……..p.46

4.2 Ventajas y Desventajas de la subcontratación para el trabajador……...p.46
4.3 Ventajas y Desventajas de la subcontratación para el empleador……..p.50
4.4 Obligaciones legales entre contratista y subcontratista..p.63
4.5 Razones para subcontratar……..p.75
4.6 Esquemas de subcontratación……p.78

**VIII. PROPUESTAS Y/O SUGERENCIAS……p.79**

**IX. CONCLUSIONES……p. 86**

**X. FUENTES DE INFORMACIÓN…….……p.90**

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, tiene como finalidad abordar un esquema que se ha venido presentando cada vez con mayor frecuencia en el ámbito laboral de nuestro país, la subcontratación laboral.

La razón por la cual elegí el tema de subcontratación o empleo indirecto de trabajadores, porque en mi experiencia profesional, me he encontrado con varios casos en los que las empresas optan por elegir esta forma de contratar indirectamente a su personal para mantener una ventaja competitiva en su mercado; buscando obtener costos menores al reducir sus costos fijos (nómina). En un principio son apreciables varias ventajas para los empleadores en el contexto de la subcontratación laboral, pero lo que hay que tomar en cuenta, es el análisis del respeto a los derechos laborales de los trabajadores, que por lo general, inician sus servicios para una empresa determinada, y poco tiempo después, son transferidos a empresas que prestan el servicio de subcontratación de personal.

Los cambios en la economía mexicana en las últimas dos décadas han conducido a una contracción de la demanda interna, a la segmentación de los mercados y los consumidores en forma polarizada y a la reestructuración del aparato productivo, lo que ha ejercido una fuerte presión sobre la competencia y modificado la gestión estratégica de las empresas.

A partir de un concepto amplio de subcontratación cuyos elementos básicos son: a) el rompimiento o la no existencia de una relación laboral formal entre el empleador de la empresa contratante y los trabajadores de las empresas subcontratadas y b) la existencia, entre ambas empresas de una estrecha relación de tipo económica; tecnológica y/o de mercado, más allá de una relación tradicional de proveedores, en este trabajo se hace un análisis jurídico del tema, para así ser posible emitir conclusiones y propuestas al respecto.

La subsistencia del esquema actual es cada vez más endeble, ya que el sistema de protección tradicional protege cada vez menos a los trabajadores; por lo mismo debe ser la sociedad en su conjunto la que racionalice y actualice este proceso. Hoy existe una amplia diversidad de formas de contratación que poco tienen que ver con los esquemas tradicionales, como la subcontratación de los servicios que permiten contrataciones sin que se aseguren todos los derechos de los trabajadores. Las modalidades de esta flexibilización por la puerta trasera, revela la forma de cómo los mercados laborales se organizan para encarar las rigideces legales, dando origen al peor de los mundos laborales ampliando el caos del entorno sin contribuir a la creación de empleos formales.

La adopción de reformas más complejas que, además de mejorar el sistema de fiscalización y vigilancia, combinen una mayor flexibilidad con una más efectiva protección social, incluyendo “nuevos derechos ocupacionales” vinculados a la situación en el mercado de trabajo y no a una firma en particular, podría ser el único camino para lograr una mayor cobertura y eficacia en la protección de los trabajadores. Lo anterior obliga a evaluar previamente la calidad y el desempeño de las instituciones existentes como punto de partida para decidir qué se debe conservar o transformar a la vez que para lograr un diseño apropiado de los nuevos derechos y de los incentivos que aumenten la efectividad de aquellas.

Desde la perspectiva empresarial, se cuestionan las estrategias de fomento a la subcontratación reputadas superficiales. Desde la perspectiva sindical son evaluadas de manera positiva en cuanto pueden generar mayores empleos, pero también se les cuestiona, en el sentido de que es vista como una estrategia de competitividad que sigue sustentándose en la reducción del costo laboral, a expensas de la calidad del trabajo.

El estudio que se presenta constará de una breve revisión sobre estudios de subcontratación en México. Analizando la posición de los diferentes actores sociales de la producción en torno al tema de la subcontratación, sus efectos sobre el mundo del trabajo y las principales oportunidades y obstáculos que desde

su perspectiva observan estos actores sociales. Además se pretende plantear situaciones reales, basadas en casos de empresas de la localidad que utilizan el mecanismo, objeto del presente análisis, para hacerlo más enriquecedor.

Al ser la subcontratación, un mecanismo considerado como indispensable para muchas empresas, al permitirles tener mayor productividad, especialización y amortiguación de las oscilaciones de la demanda del producto, es necesario supervisar que este tipo de mecanismo no se utilice únicamente para eludir responsabilidades laborales; por lo anteriormente mencionado, a continuación procederé al análisis del tema, con el objetivo de obtener un análisis jurídico sobre el mismo.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El actual entorno laboral opera desde hace varios años con prácticas al margen de la legislación, pero que permiten la *flexibilidad* en el empleo, es decir, la **subcontratación**, la contratación por honorarios y la contratación de personal de confianza, en los sectores público y privado

Durante el transcurso del presente trabajo, nos avocaremos al estudio del crecimiento de la subcontratación que en la práctica es una forma indirecta en que la empresa logra *flexibilizar* el trabajo sin entrar en conflictos graves en términos de contrato colectivo con su sindicato. Esto se hace pasando a los trabajadores a otra empresa que desempeña ciertas actividades productivas u otro tipo de servicios. Hay trabajadores que laboran en las empresas sin que éstas tengan responsabilidad laboral.

## III. JUSTIFICACIÓN

A raíz del desequilibrio de las fuerzas laborales en la legislación de la materia, los empleadores se han visto en la necesidad de buscar alternativas de reducir costos, utilizando el mecanismo de la subcontratación laboral. A consecuencia de la rigidez que caracteriza la legislación laboral, los empleadores se han visto en la necesidad de utilizar el mecanismo de la subcontratación de buscar alternativas que les permitan tener mayor productividad, especialización y reducción de costos fijos, optando por recurrir a la utilización del mecanismo de la subcontratación laboral, pero en la mayoría de los casos, eludiendo sus responsabilidades laborales y creando un clima de incertidumbre e inseguridad laboral.

A lo largo del territorio mexicano han proliferado las llamadas agencias de colocación de personal" (las llamadas outsourcing), que contratan trabajadores para colocarlos en diversas empresas que son sus clientes.

Dicha actividad parece que resulta legítima en todos sus aspectos, puesto que la Ley Federal del Trabajo sí contempla, dentro de su articulado, la figura del intermediario, que “es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”. Además, la norma laboral también establece el principio de la responsabilidad solidaria, mediante el cual las empresas clientes de las agencias de colocación de personal también son responsables de las obligaciones laborales frente a dichos trabajadores.

Sin embargo, no todos los derechos de los trabajadores se encuentran salvaguardados en esta forma de contratación, sobre todo el referente a la estabilidad en sus empleos, porque los mueven de empresa en empresa y muy a menudo se encuentran sujetos a la temporalidad contractual continua y en ninguna de ellas tienen la seguridad de la permanencia.

Si la supervisión de la autoridad competente y la aplicación oportuna de las leyes laborales lograra que estuvieran a salvo todos los derechos de los trabajadores, incluyendo el de su estabilidad, no tendríamos ninguna objeción que hacer en contra de la subcontratación.

## IV. OBJETIVO DEL ESTUDIO

### a. OBJETIVO GENERAL:

El objetivo del presente trabajo es dar a conocer la razón del surgimiento del mecanismo de la Subcontratación, las ventajas y desventajas que el mismo presenta. Así como el sustento legal de su existencia y las posibles reformas laborales requeridas, para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

### a. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Analizar las causas que dieron origen a la subcontratación; analizar las ventajas y desventajas que se presentan mediante la utilización de la subcontratación; Analizar los cambios en la empresa actual que hacen indispensable la externalización de servicios por medio de la subcontratación; analizar con detalle el marco legal en el que se desenvuelven las relaciones laborales entre empresas contratistas-subcontratistas con la empresa contratante

con la legislación vigente, anterior a las reformas propuestas; examinar los diversos problemas que se presentan en esta materia; analizar el comportamiento de los actores sociales frente a la utilización de la subcontratación; analizar en detalle los aspectos relacionados con las empresas proveedoras de personal teniendo en cuenta los problemas existentes que se originan tras su utilización al margen de la legislación; analizar si son necesarias o no, reformas laborales al respecto.

## V. HIPÓTESIS

a) ¿Cuáles son las razones del surgimiento de la subcontratación laboral?
b) ¿Se encuentra prevista en la legislación laboral, la figura de la subcontratación?
c) ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que presenta la utilización del mecanismo de la subcontratación laboral?;
d) En la práctica ¿la subcontratación laboral es utilizada con estricto apego a derecho?

b. **Hipótesis:** "***A consecuencia de la rigidez que caracteriza la legislación laboral y los altos costos que genera, los empleadores se han visto en la necesidad de utilizar el mecanismo de la subcontratación para reducir costos de operación y ser más competitivos".***

## VI. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para realizar el presente documento es de tipo teórico-jurídico-documental. Así mismo posteriormente para finalizarla como una tesis de grado de maestría, los dos últimos capítulos que la complementarán, utilizarán el método empírico, ya que al realizarse entrevistas cualitativas y estudios de un caso específico que experimente el modelo de la subcontratación laboral, será utilizada la técnica de campo y/o empírica para poder llevarlo a cabo con éxito.

## VII. CAPÍTULADO: SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO

### CAPÍTULO 1: La figura jurídica de la Subcontratación Laboral en la Legislación Mexicana

**"Artículo 12.-** Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

**Artículo 13.-** 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

**Artículo 14.-** Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

**Artículo 15.-** En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo". (LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

En este caso al artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), es necesaria para que las empresas que ejecuten obras o servicios de manera exclusiva para otra, independientemente de que dispongan de elementos propios suficientes, tengan para los trabajadores las mismas condiciones de trabajo proporcionales a los que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria, además de que sea solidariamente responsable, pues es de suponer que en este caso la empresa que recibe as obras y servicios, sólo constituyó una figura jurídica para socavar los derechos laborales, al eliminar la igualdad de tratamiento a los empleados; mientras que si la empresa ejecuta obras o servicios para varias, aunque para una sea de forma principal, se entiende que la misma tiene la expectativa de crecer y competir en el mercado.

## 1.1. Tipos de contrato de trabajo en la práctica laboral

### 1.1.1. Formales

Los contemplados en la Ley Federal del Trabajo, mismos que se contemplan como relaciones individuales de trabajo por tiempo determinado, por tiempo indeterminado y por obra determinada.

Las nuevas formas contractuales del trabajo en México no son ajenas a otras partes en el mundo, coincidentemente tanto en lo teórico como en lo práctico, el trabajo es de similares condiciones.

En México aún existen resistencias políticas y sociales en la concreción de la reforma normativa jurídica laboral, lo que sin duda muestra un hálito de esperanza en los trabajadores; pero en tanto se ponen de acuerdo los legisladores, las prácticas flexibilizadoras ganan terreno, ante la inobservancia de lo previsto en las normas vigentes, Constitucional Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) , la Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley de Regulación del Trabajo de los Trabajadores al Servicio del Estado (LRTTSE), Los Tratados Internacionales (TI), La jurisprudencia (J) y Los Contratos de Trabajo (CT). Mismas que contienen los principio de protección al trabajo tanto individual como colectivo; y en los que se expresa “el trabajo es un derecho y un deber, garantiza a los mexicanos el derecho al trabajo digno y por tanto la obligación del Estado de tutelar el trabajo y su justa retribución, con la expresa y libre voluntad del trabajador, bajo condiciones pactadas que nunca serán inferiores a las previstas por la norma entre otras: jornada diaria máxima de 8 horas, obligación del patrón de respetar el contrato de trabajo, es decir el trabajador esta obligado solo a cumplir con las actividades establecidas en el contrato, no debe retenerse el servicio del trabajador contra su voluntad, ni cubrírsele un salario inferior al que corresponda, estabilidad en el empleo, participación de utilidades, vacaciones, riesgos de trabajo, capacitación y adiestramiento y aguinaldo entre otras; así como la obligación de celebrar Contrato de Trabajo el que puede ser individual o colectivo, que se establece la voluntad de contratar y obligarse al cumplimiento de lo pactado por los sujetos de la relación laboral patrón-trabajador.

Los que la LFT define el Contrato Individual en su artículo 20 cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

En el numeral 386 define el “Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. artículo 404 “Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o

varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. de igual forma se prevé la facultad expresa del Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo.

Protegen además el trabajo de menores y mujeres, igualdad de trato de los trabajadores sin considerar sexo o nacionalidad, exención de pago de impuestos a los trabajadores que perciban el salario mínimo, derecho de pago de participación de utilidades de las empresas, el pago de salario debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal, pago de horas extraordinarias cuando se labore fuera de la jornada normal de salario, concesión de patrones de habitación cómoda e higiénica a los trabajadores y aportación para habitación en propiedad, capacitación y adiestramiento, indemnización y prevención de enfermedades y accidentes de trabajo con medidas de higiene y seguridad en las instalaciones, derecho de asociación (en sindicatos, asociaciones profesionales, etc.) de trabajadores y patrones en busca de la defensa de sus respectivos intereses, derecho de huelga y el paro, autoridades jurisdiccionales en materia del trabajo (constitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, indemnización por despido injustificado, derecho de preferencia, descuentos al salario por créditos.

Derecho de colocación de trabajadores será gratuito, legalización de contratos entre mexicanos y extranjeros deberá autorizarse por autoridad municipal y visarse por el cónsul de la nación donde el trabajador labore, estableciendo como nulas las condiciones que no se apeguen a lo establecido en este precepto constitucional; la obligación de inscripción en el seguro social de los trabajadores en todos sus rubros (vejez, cesantía, invalidez y accidentes y enfermedades, servicio de guardería), estableciendo además la jurisdicción de las autoridades laborales atendiendo su competencia espacial y por rama de la industria.

No obstante que la normatividad refiere el compromiso de celebración de Contratos de trabajo para formalizar las relaciones laborales, se contempla además la posibilidad de la no existencia de un contrato estableciendo que las relaciones laborales las que pueden ser de dos formas y se consideran:

a) Relaciones Informales parte de los usos y costumbres.

b) Las relaciones formales se consideran por ahora como “negociación explicita y formal entre individuos o las organizaciones o incluso, o impuestas por el estado social., la situación ocupacional, el trabajo y el empleo se hallan regulados colectiva y públicamente por un sistema de relaciones industriales, redefinidas dentro del sistema global de la economía capitalista competitiva como nuevo sistema de regulación institucional de la economía y del empleo, manifiesta en modificaciones de la estructura económica y en la reconstrucción y cambio de las funciones de las instituciones estatales, donde el estado cede sus funciones administrativas y liderazgo de la economía a la regulación del mercado, mantiene una crucial importancia en otros campos de la economía, trabajo y empleo (Dombois, 2000).

Sin embargo de los resultados de investigaciones sobre las formas de contratación de trabajo se advierte como aparecen y llegan para quedarse prácticas que modifican y disminuyen las condiciones de trabajo en México y en nuestro estado., incluyen en su vida reformas globales significativas, entre las dimensiones alteradas por la globalización resalta la flexibilización del trabajo que aplica novedosas estrategias laborales y empresariales que afectan las relaciones entre el capital y el trabajo, pues se pasa de una idea rígida laboral a otra más flexible” (Partida, 1999).

La actitud de los trabajadores de aceptación se correlaciona con la necesidad del ingreso, la falta de tutelación por parte de su organización sindical, el disimulo de las autoridades laborales, la falta de observancia de los principios de legalidad, la pérdida del valor de la fuerza de trabajo que se transforma en

mercancía y no deja de considerarse actividad humana, bajo las condiciones que dicte un mercado de competencia en que la mano de obra se precariza y el Trabajo deja de ser principio universal de los Derechos del Hombre**,** donde la equidad se pierde se acaba por sepultar con ello el Derecho y la Justicia Social.

### 1.1.2. Informales

”La flexibilidad laboral se ha interpretado como un sistema inclemente para disminuir el disfrute del derecho, programático e irreducible, como eficaz atractivo para atraer la inversión y habilitar el repunte mediante la calidad y volumen de la producción. Pero implica, por lo mismo, una contracción de la evolución social del derecho del trabajo, que supone la dilatación del rigor estricto del ordenamiento liberal vigente, por antonomasia, imperativo, programático e irrenunciable, tratándose de los trabajadores” (Santos, 1999).

Según se advierte “La flexibilización no busca corregir rigideces, tiene como propósito desmantelar al derecho del trabajo, se orienta a desvertebrar instituciones del derecho individual, colectivo y procesal, su objeto es desbaratar los rasgos sociales de este derecho de conquista; lo anterior lo sustenta en datos levantados en discursos, propuestas legislativas y partidos políticos” (Dávalos, 1998).

Mediante la flexibilización, los Estados pretenden ajustar el alcance cualitativo y cuantitativo de los vigentes derechos laborales a los retos ingentes del mercado y la integración económica expansiva. Es claro como la reconversión de las relaciones internacionales tienen su origen en el proceso de globalización, en el que las relaciones económicas entre los Estados son más profundas e interdependientes, las que para lograr sus fines de crecimiento sostenido imponen la supresión del proteccionismo laboral, aislante y discriminatorio (Dávalos, 1998).

Las estrategias homogéneas adoptadas por los empleadores para competir en el mercado son producir con el menor costo, el uso de la tecnología que desplaza un gran número de trabajadores, la contratación de trabajo eventual que evite el pago de prestaciones laborales e indemnizaciones, la práctica de la

subcontratación; “La Red empresarial es el modelo de la empresa flexible más estudiado, las estructuras de subcontratación son características de los grandes grupos industriales, en relación a ello describe las estrategias que emplean:

a) la utilización de personal temporal para la realización de ajustes en la actividad productiva y de personal en situaciones contractuales específicas para cubrir necesidades particulares de la empresa;
b) la subcontratación interna de actividades que se realizan dentro de la empresa, preferiblemente las actividades auxiliares, pero también algunas actividades centrales que pueden ser aisladas del resto,
c) la subcontratación externa parte de la actividad combinada con un estrecho sistema de cooperación entre subcontratista y subcontratada con objeto de garantizar el buen funcionamiento del flujo productivo” (Recio, 1988).

Es decir, se trata de articular el proyecto de apertura externa con la estructura tradicional productiva del estado, en donde el trabajo barato, la ausencia de garantías laborales y el perfil de bajas prestaciones dan sustento a la llamada flexibilidad al lado de prácticas de subcontratación de cierta tradición en el Estado de Jalisco (De la O, Maria 1999).

La afectación a las instituciones del Derecho del Trabajo son manifiestas en la cotidianidad, a dejado de ser la voluntad conforme lo establece la Teoría y la propia Ley el elemento esencial de la Contratación, por ahora la voluntad unilateral del empleador es quien dicta los lineamientos de las condiciones laborales, y la previsión de los Estatutos del Derechos del Trabajo de establecer condiciones mínimas y la obligación del Estado de vigilar su cumplimiento entra en desuso.

Las nuevas formas contractuales del trabajo en México no son ajenas a otras partes en el mundo, coincidentemente tanto en lo teórico como en lo práctico, el trabajo es de similares condiciones.

En México aún existen resistencias políticas y sociales en la concreción de la reforma normativa jurídica laboral, lo que sin duda muestra un hálito de esperanza en los trabajadores; pero en tanto se ponen de acuerdo los

legisladores, las prácticas flexibilizadoras ganan terreno, ante la inobservancia de lo previsto en las normas vigentes, Constitucional Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) , la Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley de Regulación del Trabajo de los Trabajadores al Servicio del Estado (LRTTSE), Los Tratados Internacionales (TI), La jurisprudencia (J) y Los Contratos de Trabajo (CT). Mismas que contienen los principio de protección al trabajo tanto individual como colectivo; y en los que se expresa “el trabajo es un derecho y un deber, garantiza a los mexicanos el derecho al trabajo digno y por tanto la obligación del Estado de tutelar el trabajo y su justa retribución, con la expresa y libre voluntad del trabajador, bajo condiciones pactadas que nunca serán inferiores a las previstas por la norma entre otras: jornada diaria máxima de 8 horas, obligación del patrón de respetar el contrato de trabajo, es decir el trabajador esta obligado solo a cumplir con las actividades establecidas en el contrato, no debe retenerse el servicio del trabajador contra su voluntad, ni cubrírsele un salario inferior al que corresponda, estabilidad en el empleo, participación de utilidades, vacaciones, riesgos de trabajo, capacitación y adiestramiento y aguinaldo entre otras; así como la obligación de celebrar Contrato de Trabajo el que puede ser individual o colectivo, que se establece la voluntad de contratar y obligarse al cumplimiento de lo pactado por los sujetos de la relación laboral patrón-trabajador.

Los que la LFT define el Contrato Individual en su artículo 20 cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

En el numeral 386 define el “Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. artículo 404 “Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe

prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. de igual forma se prevé la facultad expresa del Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo.

Protegen además el trabajo de menores y mujeres, igualdad de trato de los trabajadores sin considerar sexo o nacionalidad, exención de pago de impuestos a los trabajadores que perciban el salario mínimo, derecho de pago de participación de utilidades de las empresas, el pago de salario debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal, pago de horas extraordinarias cuando se labore fuera de la jornada normal de salario, concesión de patrones de habitación cómoda e higiénica a los trabajadores y aportación para habitación en propiedad, capacitación y adiestramiento, indemnización y prevención de enfermedades y accidentes de trabajo con medidas de higiene y seguridad en las instalaciones, derecho de asociación (en sindicatos, asociaciones profesionales, etc.) de trabajadores y patrones en busca de la defensa de sus respectivos intereses, derecho de huelga y el paro, autoridades jurisdiccionales en materia del trabajo (constitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, indemnización por despido injustificado, derecho de preferencia, descuentos al salario por créditos.

Derecho de colocación de trabajadores será gratuito, legalización de contratos entre mexicanos y extranjeros deberá autorizarse por autoridad municipal y visarse por el cónsul de la nación donde el trabajador labore, estableciendo como nulas las condiciones que no se apeguen a lo establecido en este precepto constitucional; la obligación de inscripción en el seguro social de los trabajadores en todos sus rubros (vejez, cesantía, invalidez y accidentes y enfermedades, servicio de guardería), estableciendo además la jurisdicción de las autoridades laborales atendiendo su competencia espacial y por rama de la industria.

No obstante que la normatividad refiere el compromiso de celebración de Contratos de trabajo para formalizar las relaciones laborales, se contempla

además la posibilidad de la no existencia de un contrato estableciendo que las relaciones laborales las que pueden ser de dos formas y se consideran:

a) Relaciones Informales parte de los usos y costumbres.

b) Las relaciones formales se consideran por ahora como “negociación explicita y formal entre individuos o las organizaciones o incluso, o impuestas por el estado social., la situación ocupacional, el trabajo y el empleo se hallan regulados colectiva y públicamente por un sistema de relaciones industriales, redefinidas dentro del sistema global de la economía capitalista competitiva como nuevo sistema de regulación institucional de la economía y del empleo, manifiesta en modificaciones de la estructura económica y en la reconstrucción y cambio de las funciones de las instituciones estatales, donde el estado cede sus funciones administrativas y liderazgo de la economía a la regulación del mercado, mantiene una crucial importancia en otros campos de la economía, trabajo y empleo (Dombois, 2000).

Sin embargo de los resultados de investigaciones sobre las formas de contratación de trabajo se advierte como aparecen y llegan para quedarse prácticas que modifican y disminuyen las condiciones de trabajo en México y en nuestro estado., incluyen en su vida reformas globales significativas, entre las dimensiones alteradas por la globalización resalta la flexibilización del trabajo que aplica novedosas estrategias laborales y empresariales que afectan las relaciones entre el capital y el trabajo, pues se pasa de una idea rígida laboral a otra más flexible” (Partida, 1999).

La actitud de los trabajadores de aceptación se correlaciona con la necesidad del ingreso, la falta de tutelación por parte de su organización sindical, el disimulo de las autoridades laborales, la falta de observancia de los principios de legalidad, la pérdida del valor de la fuerza de trabajo que se transforma en mercancía y no deja de considerarse actividad humana, bajo las condiciones que dicte un mercado de competencia en que la mano de obra se precariza y el

Trabajo deja de ser principio universal de los Derechos del Hombre**,** donde la equidad se pierde se acaba por sepultar con ello el Derecho y la Justicia Social.

## CAPÍTULO 2: Antecedentes, Definición y Régimen Jurídico de la Subcontratación Laboral.

El Outsourcing es una práctica que data desde el inicio de la Era Moderna. Este concepto no es nuevo en Latinoamérica, ya que muchas compañías competitivas lo realizan como una estrategia de negocio.

Delegar responsabilidades y compromisos que no son inherentes a la esencia del negocio ha sido una constante en las organizaciones. Al comienzo de la era post - industrial se inicia la competencia en los mercados globales, y es entonces cuando las empresas deciden que otros asuman responsabilidades, porque no parecía suficiente su capacidad de servicios para acompañar las estrategias de crecimiento.

Hoy en día se habla de volver al inicio y retomar estos conceptos bajo el nombre de Reingeniería de Procesos. La realidad es que siempre se ha hecho outsourcing, pero con una concepción probablemente equivocada. Hay que tratar de sacar el mejor provecho posible a un programa de esta índole y darle valor agregado para obtener una solución efectiva a los procesos empresariales.

A pesar de no ser una práctica común entre las empresas latinoamericanas, en países como México, cuando se registro la crisis económica de 1995 constituyó la plataforma de lanzamiento para que este tipo de servicios externos se llevara a cabo, dado que para muchas compañías el reducir costos e incrementar la productividad se convirtió en la diferencia entre el éxito y el fracaso. De hecho, varias empresas que brindaban este servicio lograron la eficiencia sin tener que pasar por algunas etapas, ya que la crisis ayudó en este sentido, pues no había otra forma de adaptarse a lo que el mercado y los clientes necesitaban.

El Outsourcing es una práctica que data desde el inicio de la era moderna. Este concepto no es nuevo, ya que muchas compañías competitivas lo realizaban como una estrategia de negocios. Al inicio de la era post-industrial se inicia la competencia en los mercados globales.

Después de la Segunda Guerra Mundial, las empresas trataron de concentrar en sí mismas la mayor cantidad posible de actividades, para no tener que depender de los proveedores. Sin embargo, esta estrategia que en principio resultara efectiva, fue haciéndose obsoleta con el desarrollo de la tecnología, ya que nunca los departamentos de una empresa podían mantenerse tan actualizados y competitivos como lo hacían las agencias independientes especializadas en un área, además, su capacidad de servicio para acompañar la estrategia de crecimiento era insuficiente.

El concepto de Outsourcing comienza a ganar credibilidad al inicio de la década de los 70's enfocado, sobre todo, a las áreas de información tecnológica en las empresas. Las primeras empresas en implementar modelos de Outsourcing fueron gigantes como EDS, Arthur Andersen, Price Waterhouse y otros.

El Outsourcing es un término creado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores.

## 2.1 Definición de la Subcontratación según la LFT

La suscrita diputada, María del Carmen Mendoza Flores, integrante del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional de la LIX Legislatura de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 55, fracción II, y demás relativos del reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa de decreto que reforma diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y adiciona un Capítulo a dicha ley que se denomina "Subcontratación de Personal", bajo la siguiente:

### 2.1.1 Exposición de Motivos

La subcontratación es un concepto que abarca desde la contratación de personal en las empresas hasta el trabajo realizado por proveedores y maquiladores con los que la empresa contratante mantiene algún tipo de injerencia con el subcontratista para vigilar la calidad del producto o el proceso productivo; o existe un vínculo en el que la empresa contratante surte los materiales, equipos o materias primas de trabajo del subcontratista (MENDOZA FLORES, 2005).

Así hay que hacer una distinción entre subcontratación de procesos y de la producción de bienes o de la prestación de servicios. La primera tiene lugar cuando una empresa confía a otra el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos.

El subcontratista se diferencia de los otros proveedores por el tipo de productos: generalmente no fabrica productos acabados, sino solamente partes o accesorios, los cuales únicamente cumplen una función si son incorporados en el producto principal. El subcontratista puede prescindir de ciertas funciones empresariales (por ejemplo, el diseño del producto y el mercadeo). Además, obtiene información sobre especificaciones del producto y, en determinados casos, las tecnologías de producción.

Por otra parte, el subcontratista depende en alto grado del contratista, puesto que las piezas producidas sólo tienen valor en el mercado, en unión con el producto principal del contratista, quien no es el usuario final del producto sino que lo vende para después de haberlo transformado.

Igualmente, las empresas se pueden desprender de alguna actividad, o servicio, que no forma parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado. Por habilidades principales o centrales se entiende todas aquellas actividades que

forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia.

### 2.2 Definición de la subcontratación a nivel doctrinal

"Para una mayoría de países de lengua inglesa el término *sub-contracting* tiende a aplicarse a la sustitución de una relación de trabajo por un contrato comercial (por ejemplo, un conductor asalariado de una empresa deviene un *transportista autónomo*, con contrato con ella, sin que la naturaleza de sus tareas haya variado), mientras que *contract labour* correspondería al suministro de mano de obra mediante intermediación laboral. Para los países de lengua española la palabra subcontratación se identifica a veces con el suministro de fuerza de trabajo, pero otras veces (como en España) se emplea dicho término para la subcontratación de obra (en este caso se habla de *contrata*), reservándose el de *intermediación* para la de trabajo. A su vez los de lengua francesa distinguen entre la *sous-traitance* para los servicios y la *sous-entreprise* para la mano de obra, a la que también pueden denominar *marchandage* si asume una forma prohibida por la ley, o *mise à disposition* (de trabajadores) cuando la ley lo permite (por ejemplo cuando se hace con la intermediación de una empresa de trabajo temporal). Definen en términos generales al término subcontratación como "el acuerdo que se celebra entre una persona o empresa con un contratista, para que el mismo realice determinados trabajos aportando sus propios conocimientos, herramientas, capitales y personal[1]"

La palabra Outsourcing[2], hace referencia a la fuente externa de suministro de servicios; es decir, la subcontratación de operaciones de una compañía a contratistas externos. Con frecuencia se recurre al Outsourcing como mecanismo

---

[1] BRONSTEIN, Arturo S. "La subcontratación laboral". Ponencia presentada por el autor en el Seminario Internacional sobre el Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio, celebrado en Santo Domingo, República Dominicana, en abril de 1999.

[2] http://www.ejecutivosdefinanzas.org.mx/articulos.php?id_sec=27&id_art=655&id_ejemplar=36

para reducir costos, lo cual en algunos casos alcanza hasta un 40%. Dicha subcontratación ofrece servicios modernos y especializados, sin que la empresa tenga que descapitalizarse por invertir en infraestructura.

Más allá de parecer un gasto adicional, la subcontratación representa la oportunidad de dejar en manos de compañías expertas la administración y el manejo eficiente y efectivo de los procesos que no están ligados directamente con la naturaleza del negocio y que, por el contrario, permite reducir costos y reorientar los recursos internos e influir de manera significativa en su nivel de competitividad.

En definitiva, no es un contrato a corto plazo; no se limita a una asesoría puntual en un área de especialidad determinada; tampoco consiste en la contratación de personal experto por un breve lapso para mejorar puntos específicos del servicio.

Este servicio es una relación de largo plazo y va más allá del apoyo puntual, como sucede en el caso de la Consultoría Legal. En la medida que el volumen de transacciones de una empresa aumenta, aparece la oportunidad de procesarlas afuera para hacer más flexible la operación y es allí donde se empieza a dar el verdadero outsourcing.

El outsourcing podría definirse como un servicio exterior a la compañía y que actúa como una extensión de los negocios de la misma, pero que es responsable de su propia administración. También se podría definir como la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía.

Paule Neale, director de negocios de la compañía ISL de IBM, describe el outsourcing como la práctica de transferir la planeación, administración y operación de ciertas funciones a una tercera parte independiente.

Para entender claramente el outsourcing, éste también debe considerarse a la luz de otras dos decisiones gerenciales: la cuestión sobre fabricar o comprar y

la fijación correcta del tamaño, es decir, encontrar el tamaño correcto, o la cantidad correcta de personal para una organización. Ambas decisiones son centrales para la estrategia del outsourcing.

Outsourcing ha sido definido de varias maneras. Se pueden mencionar:

1. Es cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un suplidor. La clave de esta definición es el aspecto de la transferencia de control.
2. Es el uso de recursos exteriores a la empresa para realizar actividades tradicionalmente ejecutadas por personal y recursos internos. Es una estrategia de administración por medio de la cual una empresa delega la ejecución de ciertas actividades a empresas altamente especializadas.
3. Es contratar y delegar a largo plazo uno o más procesos no críticos para un negocio, a un proveedor más especializado para conseguir una mayor efectividad que permita orientar los mejores esfuerzos de una compañía a las necesidades neurálgicas para el cumplimiento de una misión.
4. Acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía.
5. Es el método mediante el cual las empresas desprenden alguna actividad, que no forme parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado. Por habilidades principales o centrales se entiende todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia.
6. Consiste básicamente en la contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón o actividad básica de su negocio.
7. Productos y servicios ofrecidos a una empresa por suplidores independientes de cualquier parte del mundo.
8. El Outsourcing es más que un contrato de personas o activos, es un contrato para resultados.

En un contexto de globalización de mercados, las empresas deben dedicarse a innovar y a concentrar sus recursos en el negocio principal. Por ello el Outsourcing ofrece una solución óptima.

Básicamente se trata de una modalidad, según la cual determinadas organizaciones, grupos o personas ajenas a la compañía son contratadas para hacerse cargo de "parte del negocio" o de un servicio puntual dentro de ella. La compañía delega la gerencia y la operación de uno de sus procesos o servicios a un prestador externo (Outsoucer), con el fin de agilizarlo, optimizar su calidad y/o reducir sus costos.

Transfiere así los riesgos a un tercero que pueda dar garantías de experiencia y seriedad en el área. En cierto sentido este prestador pasa a ser parte de la empresa, pero sin incorporarse formalmente.

La metodología del Outsourcing es parte de la toma de decisiones gerenciales, la misma incluye los pasos de todo proceso administrativo de evaluación, planeación y ejecución, ayuda a planear y fijar expectativas de negocios e indica aquellas áreas donde se necesitan conocimientos especializados para realizar las distintas actividades de la organización.

Para ello es preciso pasar de un enfoque de abastecimiento tradicional que consiste en un conjunto de actividades que permite identificar y adquirir los bienes y servicios que la compañía requiere para su operación de fuentes internas o externas a una visión estratégica enfocada a aumentar el valor y la calidad de los productos de la empresa.

Es preciso aclarar que **Outsourcing es diferente de relaciones de negocios y contratación**, ya que en éstas últimas el contratista es propietario del proceso y lo controla, es decir, le dice al suplidor qué y cómo quiere que se desempeñen y se fabriquen los productos o servicios comprados por lo que el suplidor no puede variar las instrucciones en ninguna forma. En el caso de Outsourcing el comprador transfiere la propiedad al suplidor, es decir, no instruye

al mismo en como desempeñar una tarea sino que se enfoca en la comunicación de qué resultados quiere y le deja al suplidor el proceso de obtenerlos.

Ejemplos:

Contratación:

Si se contrata una empresa para hacer el servicio de limpieza de una compañía, la empresa que solicita el servicio es quien determina que tipo de equipos y detergentes (químicos) utilizar para hacerlo, de que forma, cuántas personas serían necesarias y cuándo se realizaría.

Outsourcing:

En este caso la empresa que requiere del servicio solicita a la compañía proveedora, el servicio de limpieza. Entonces es el suplidor quien determina cuándo y cómo debe realizar la limpieza, cuáles detergentes va a utilizar y cuántas personas se necesitan para ello.

## CAPÍTULO 3: Elementos básicos de la subcontratación

### 3.1 Condiciones de Trabajo en la Subcontratación

#### 3.1.1 Seguridad Social

De lo expuesto hasta ahora se evidencia que el empleo precario es fruto de inequidad, incertidumbre, dualización, desestructuración/reestructuración, desintegración y por tales razones, ha sido catalogado como una expresión del "renacimiento del capitalismo salvaje", como parte de la estrategia para la revitalización industrial frente al agotamiento del modelo anterior (Urrea, 1999).

Pero quizás lo más trascendental de la definitiva imposición de un modelo de subcontratación como el descrito, son sus efectos de carácter sociopolítico, sus implicaciones para la convivencia social, la ciudadanía y la democracia. Al respecto, las reflexiones de Castel, quien ha tenido una importante incidencia sobre los estudiosos latinoamericanos del trabajo, ponen de relieve el hecho de que las tendencias actuales del trabajo cuestionan el carácter mismo de la democracia. Apoyándose en algunos conceptos de los regulacionistas, plantea que el resquebrajamiento de la relación salarial fondista fundada en al existencia de un trabajo homogéneo y estable, está significando, a su vez, la pérdida de la cohesión social que ella hizo posible. Tal cohesión social, aunque tensa, por la contradicción siempre presente entre el capital y el trabajo, fue posible en tanto el trabajo cumplía el rol de gran integrador, erigiéndose como la institución clave (por sobre otras como la familia) en al creación del sentido de pertenencia y en la principal fuente de reconocimiento social (Castel, 1999). La merma de tales roles por parte del trabajo desde las últimas décadas del siglo XX, por efecto de "los nuevos modos de estructuración del empleo, la sombra de las reestructuraciones industriales y la lucha por la competitividad" plantearía una nueva cuestión social cuyos principales ejes son: la desestabilización de los estables, la instalación de la precariedad y el déficit de los lugares ocupados en la estructura social. El primero de ellos, pone de relieve el hecho de que, antes que *insiders* y *outsiders*, lo que existe es una continuidad de precariedad frente al cual todos los asalariados son

eventualmente vulnerables, lo que plantea la necesidad de superar el concepto de exclusión social por terminar siendo encubrir de esa realidad. El segundo es expresión de la imposición de la “cultura de lo aleatorio” (citando a Rouleau-Berger) como resultado del predominio creciente del “empleo discontinuo y literalmente insignificante”. El tercero traduce el hecho de que cada vez son menos quienes tienen posibilidad de acceder a un trabajo socialmente útil, por lo que los desempleados, los supernumerarios, van adquiriendo un carácter una vez más permanente, sin posibilidad alguna de inserción. La desafiliación progresiva de parte importante de la sociedad y la pérdida de identidad del trabajo, producto de la precarización y el desempleo, conlleva a que las bases sobre las cuales los individuos construyen su lugar en la sociedad desaparezca y con ello, el fundamento principal de la ciudadanía social y económica.

### 3.1.2 Relación entre la empresa contratista y la subcontratista

No hay dudas de que uno de los principales puntos de consenso dentro de la bibliografía especializada es el papel central que juega en este fenómeno la flexibilización del trabajo, entendiendo por ésta la “capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en le proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción” (De la Garza, 2000). Concretamente, ella se relaciona con una de las distintas clásicas de la flexibilidad del trabajo, vale decir la flexibilidad externa o numérica, que remite “al ajuste flexible de la cantidad de fuerza de trabajo según las necesidades de la producción y del mercado” (De la Garza, 1998).

Por subcontratación laboral entendemos todas las formas de contratación donde no existe una relación de dependencia o subordinación entre el contratante y el contratado, o bien esta responsabilidad es transferida a un intermediario, por lo que también es definida como externalización o tercerización. Como tal, no representa un fenómeno nuevo, sino que por el contrario ha existido a lo largo de toda la historia del capitalismo. No obstante, en la actualidad adquiere singularidad

e importancia ya que se ha venido fortaleciendo a la par que han ido emergiendo nuevas modalidades, todas las cuales poco a poco van sustituyendo la relación laboral tradicional, basada en la subordinación directa.

Las formas de subcontratación pueden ser interna a la empresa o externa a ella. La subcontratación interna comprende básicamente a quienes prestan servicios a una empresa, pero dependen laboralmente de otra, sea una empresa de trabajo temporal (ETT), una empresa de servicios, una cooperativa o una empresa asociada. La subcontratación externa, por su parte, incluye: i) los trabajadores a domicilio que no son autónomos y ii) los trabajadores de empresas que trabajan para otra de manera que "una de ellas (contratista) encarga a otra (subcontratista) la fabricación de partes o piezas o el desarrollo de una operación, siguiendo planos, especificaciones o normas técnicas fijadas por la primera. En éste último caso se pueden hablar de descentralización de la firma o de sus procesos productivos[3].

### 3.2 Riesgos del Outsourcing

- Pérdida de control
- Riesgos de seguridad
- Amenazas a la confidencialidad
- Calidad / Experiencia del subcontratista ( proveedor outsourcing)
- Escala de costos
- Posibilidad de eliminación de la actividad por parte del cliente final, es decir, romper el contacto entre el cliente y quien hace el desarrollo
- Pérdida de talento experto dentro de la compañía
- Cambio en compromiso / estabilidad financiera del subcontratista
- Cambio en el negocio y la tecnología durante la vida de un contrato (también cambio del producto)

[3] "Diversos autores (Racciati y Watanabe) al definir la tercerizació hacen hincapié en que ésta se refiere a actividades que "antes" o que "tradicionalmente" se realizaban internamente en la empresa y que ahora se traspasan a otro, un tercero. Este énfasis es importante de tener en cuenta porque de otro modo se corre el riesgo de denominar como subcontratada todas las operaciones de compra de bienes o servicios que realice una empresa para la ejecución de sus funciones" (Echeverría y Uribe, 1998).

- Retorno del servicio a la compañía original
- Incompatibilidad de las motivaciones / habilidades, cliente - proveedor
- Cambios en el entorno.

### *3.3 Consideraciones Antes De Decidirse A Subcontratar*

- Ubicación del servicio
- Convenios adecuados de seguridad
- Disponibilidad del servicio y capacidad
- Acceso a tecnología avanzada
- Posibilidad de migración a sistemas más avanzados
- Habilidad para administrar e informar según acuerdo del nivel de servicio
- Soporte del software
- Planes de contingencia preparados
- Recuperación ante un desastre
- Soporte e integración de redes
- Capacitación de usuarios, soporte de primera línea, administradores de sistemas
- Calidad del servicio
- Relación con proveedores.

El manejo ineficiente del proyecto, junto con cambios en el negocio y la tecnología pueden causar dificultades e incluso llevar el proyecto al fracaso. El mayor peligro, sin embargo, es que no se trate adecuadamente la cuestión relativa al personal. El problema no es simplemente cómo se puede transferir personal a un proveedor, sino como evitar la pérdida del personal más calificado con que se cuenta o incluso perder las ventajas competitivas.

### 3.4 La subcontratación laboral en la globalización

La gran mayoría de los autores que estudian la subcontratación laboral coinciden que señalar que ésta no tiene un carácter pasajero, sino que, por el contrario, responde a las condiciones impuestas por el nuevo momento de la

acumulación. Los factores que mueven la implantación de la subcontratación como una estrategia inherente a éste pueden sintetizarse en los siguientes:

a) A partir de la finalización del periodo del crecimiento en los años sesenta y setenta, se fueron haciendo evidentes los altos costos que representaba el modelo institucional que lo acompañó. La crisis económica posterior, la conformación de un mercado internacional con fluctuaciones constantes y la fuerte rivalidad empresarial para conquistar nuevos nichos, hizo imperativo dentro de las estrategias empresariales la disminución de los costos, la búsqueda de vías para aumentar la velocidad de respuesta, y la mejora de la calidad y la productividad. Esto ha tenido grandes repercusiones sobre el tipo de relación salarial predominante previamente, cuyo signo distintivo era la estabilidad.
b) La introducción de nuevas tecnologías en la producción y en las telecomunicaciones incrementó el peso de lo inmaterial en la producción (Glaymann, 2001), restándole valor al trabajo físico, al tiempo que potenció la especialización y desagregación de los procesos productivos. La producción flexible se impuso como el modelo ideal para la optimización tecnológica y para responder a las nuevas exigencias del mercado, tomando necesaria también la flexibilización de la contratación de la mano de obra.
c) La internacionalización de la producción profundizó la concentración del capital y las megafusiones, e indujo a la recolocación productiva en la búsqueda de los más bajos costos. “Hay así una asociación que no debe dejarse de lado entre globalización y esquemas de externalización-descentralización de procesos productivos” (Urrea, 1999).
d) El capital financiero y la especulación que le es propia se han convertido en los focos más fuertes de atracción de la

reinversión, estimulando el ahorro de capita en las áreas productivas (De la Garza, 2000b). Por otra parte, la Bolsa ha pasado a cumplir un papel regulador: existe una vinculación perversa entre los despidos masivos y el incremento del valor de las acciones (Urrea, 1999b; Klein, 2001).

e) Los cambios en la composición del producto, ahora más diversificado y con mayor peso de los servicios personalizados, con el objetivo de conquistar nuevos nichos de mercado (Recio, 1999) ha estimulado la práctica de la flexibilización externa de trabajo.

f) Pero todos los factores anteriores no explican por sí solos las características particulares que asume la subcontratación laboral actual, siendo necesario enmarcarlos dentro de la lógica prevaleciente, como es la de la racionalidad económica. La orientación neoliberal ha marcado la pauta en la transformación del rol del Estado y en la dirección de la reestructuración productiva, enfocada hacia la flexibilización y la reducción de los costos laborales. La acción del Estado a través de la desregulación macroeconómica y del mercado del trabajo, junto con sus políticas antisindicales, ha jugado un papel impulsor en el uso de las más diferentes formas de subcontratación laboral.

Existen otros factores que favorecen las políticas de externalización, pero no ya provenientes de la demanda sino del campo de la oferta de trabajo como son (Recio, 1999; Glaymann, 2001): a) el crecimiento del desempleo que presiona por una mayor movilidad en el mercado de trabajo; b) el incremento de grupos laborales con escaso poder de negociación sobres sus condiciones de trabajo (como lo son, en general, las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes); c) el debilitamiento sindical que impide frenar la pérdida de derechos que conlleva la flexibilización externa.

Además de estos factores que tienen incidencia a nivel internacional para la difusión de las prácticas de la subcontratación, existen en América Latina otros factores que han tenido el mismo efecto. Entre ellos podemos señalar: a) Las condiciones creadas por la apertura comercial y financiera, y la fragilidad de los tejidos productivos (Díaz citado por Abramo, 1999); b) el tradicional predominio de estrategias empresariales basadas en la reducción de costos por sobre otros aspectos (ídem); c) el amplio contingente de trabajadores del sector informal y/o de baja calificación, en tanto constituyen el insumo más importante para la subcontratación (Valero, 1999); d) la promoción estatal de la subcontratación externa a través de diversas políticas (García et al, 1999; García 2000; Buonfiglio y Downling 2000; Valero, 1999), como por ejemplo, las Bolsas y el sistema de contratación en México, las cooperativas de trabajo y la adopción de contratos temporales de trabajo[4] en Brasil[5], las microempresas en Colombia y las microempresas y cooperativas en Venezuela; e) el bajo costo de la mano de obra que desalienta el cambio técnico frente a otras estrategias (Marshal citado por Urrea, 1999ª); y f) en le caso particular de Chile, las transformaciones en el sistema tributario y la modificación de la normativa subcontratación que ha facilitado su difusión (ídem).

### 3.5 La subcontratación laboral como parte de la producción flexible

La subcontratación laboral forma parte de lo que Enrique de la Garza denomina los cambios en las configuraciones socio-técnicas de los procesos productivos (De la Garza, 2000a). La reorganización productiva en cada uno de

[4] Los contratos temporales se refieren a la legislación aprobada por el Parlamento en 1998, la cual establece la posibilidad de contratación de trabajo temporal con reducción de los costos indirectos de contratación, o sea, con menos derechos laborales (Cardoso, 2003).

[5] En su reciente estudio sobre los sindicatos en el Brasil, Cardoso sostiene que hubo un enorme crecimiento de los procesos laborales en la Justicia del Trabajo en los años 90 a través de los cuales se constata la innegable "restricción empresarial en acatar el aumento de los costos de dimisión (….) establecido en la Constitución Federal de 1988" (itálicas del autor). Esta forma de actuación del empresariado, que, según el autor, evidencia una manera de provocar en frío una flexibilización del mercado del trabajo bajo la anuencia del Estado en la medida en que este se mostró desinteresado en fiscalizar a los empleadores se constituyó, al lado de aumento de la contratación no registrada, en un elemento que favoreció los procesos de tercerización y subcontratación ampliamente adoptados por las empresas en estos años (Cardoso, 2003).

sus niveles favorece la desagregación del proceso productivo. A nivel del proceso de trabajo se ha venido produciendo una tendencia a la polarización en la división del trabajo entre los trabajos complejos, que implican capacitación, polivalencia y estabilidad, y los trabajos simples, que suponen baja calificación e inestabilidad. Ambos tipos de trabajo pueden ser externalizados, pero en condiciones muy diferentes. La organización en las actividades estratégicas, con mayor valor agregado y la subcontratación de las actividades periféricas o no vinculadas directamente al núcleo central.

El tipo de actividades que pueden ser subcontratadas, interna o externamente son (Valero, 1999): servicios especializados no permanentes de labores muy calificadas, servicios internos permanentes, labores de producción y labores de mantenimiento, transporte, distribución y venta. Para la externalización de labores de producción se requieren dos condiciones: el predominio de formas de producción no continua, que hacen posible la fragmentación y la existencia de tareas parcelables, repetitivas y de alta intervención humana.

Cuando la producción se reorganiza en vistas a su descentralización, las firmas reducen su tamaño físico y administrativo, pero se amplían en términos de sus intercambios externos, pudiéndose decir que se modifica enteramente la estructura industrial. Las grandes empresas que tendrían a internalizar al máximo las diversas parcelas del proceso productivo y se relacionaban con un gran número de proveedores escogidos con base en la competencia de precios y cuyo ejemplo paradigmático es la FORD americana del tiempo de la introducción de las correas transportadoras, pasan a ser substituidas por encadenamientos productivos, coordinados por empresas líderes, reducidas en tamaño, que externalizan al máximo posible su producción a través de un conjunto de proveedores escogidos con base en la calidad, que a su vez adopta la misma estrategia (aunque mientras más se camina hacia el final de la cadena los requisitos de calidad tienden a ser cada vez más sustituidos por la competencia basada en precios), configurándose la cadena de la subcontratación (Leite, 2003; Cardoso, 2000).

Aunque algunas formulaciones teóricas iniciales privilegiaron las características innovadoras de las cadenas y sus implicaciones positivas sobre el trabajo (Piore y Sabel, 1984; Coriat 1994), muchos estudios más recientes, especialmente aquellos volcados al análisis del mercado de trabajo, han resaltado los efectos perversos del proceso sobre la mano de obra (Castel, 1999; Gordon 1996).

## 3.6 La subcontratación externa.

### 3.6.1 Las redes empresariales

La subcontratación externa puede darse respecto a una sola empresa, pero la tendencia es que se creen cadenas de subcontratación que van de mayor a menor complejidad, habiendo estudios que han identificado hasta seis niveles de subcontratación (sexterización, lo denomina García, 2000). En el caso de América Latina, muchos estudios permiten detectar una clara difrencia entre las cadenas constituidas en los sectores punta y las de los sectores tradicionales (Gitahy y Bresciani, 1998, Leite, 1996; Abreu et al, 2000; Carrillo e Miker, 2000). En las primeras se tiende a observar un proceso de carácter sistemático, con difusión de las técnicas adoptadas por las empresas líderes al resto de la cadena, aunque no siempre se dan relaciones de cooperación, mientras que en las segundas predominan las relaciones desiguales en cuanto a contenidos tecnológicos, innovaciones técnicas y organizacionales, y sobre todo, en el plan de la gestión del personal y de los contenidos del trabajo. Como las empresas de los sectores punta son numéricamente la minoría, el modelo de firma predominante, tal como lo caracteriza De la Garza (1998) para el caso de México, es el de la unidad de producción desarticulada, con escasa relación con otras empresas. Sobre los estudiosos de América Latina, Lais Abramo hace una buena síntesis respecto a lo que ella denomina “las cadenas productivas realmente existentes”, en contraste con las teorías sobre redes, caracterizándolas por ser predominantemente verticalizadas, por presentar relaciones de poder asimétricas, escasa regulación de la subcontratación y espacios de negociación muy frágiles (Abramo, 1998). No

obstante, la misma Abramo menciona algunas experiencias donde se presenta un esfuerzo de articulación entre las grandes y las pequeñas y Carrilo y Hualde (2000) observan, dentro del modelo de industrialización conformado en la frontera entre México y Estados Unidos, la concentración de empresas altamente especializadas que trabajan en red con mano de obra multi-calificada y mediante el trabajo en equipo.

Esta realidad compleja, que atestigua formas de encadenamiento muy diversas, es recogida en la tipología construida por Ruigrok (citado por De la Garza, 1998), quien formula cuatro tipos de ideales de estructuración de la cadena productiva. En el primero, la red jerárquica de control, una sola empresa mantiene el control y establece una relación unilateral con las empresas que se encadenan hacia abajo. En el segundo, la red jerárquica de influencia, existen varias empresas terminales que compiten entre sí. En el tercero, la red igualitaria de influencia, existen varias empresas terminales que compiten entre sí. En el tercero, la red igualitaria de influencia, existen varias empresas terminales que compiten entre sí. En el tercero, la red igualitaria de caos, conviven desigualmente empresas de distintos tamaños. En el cuarto, la red de especialización flexible de aprendizaje/investigación, no hay empresa dominante, sino que se constituye con base en un sistema se cooperación, lo que vendría a representar el distrito industrial.

La implantación de uno u otro tipo de red puede depender de diversos condicionantes. Abramo (1998) distingue los siguientes factores como los que llevan a determina el posible carácter virtuoso de las redes empresariales: a) el tipo de estrategia de competitividad; b) el grado de valor agregado y de complejidad tecnológica en la elaboración del producto subcontratado; c) el nivel de importancia estratégica del producto o servicio subcontratado para la calidad del producto final; d) las configuraciones territoriales de los tejidos productivos y su grado de densidad y e) el tipo de institucionalidad existente.

### 3.6.2 Los objetivos de la subcontratación laboral

Existe coincidencia en cuanto a que la reducción de los costos de la mano de obra, directos e indirectos, constituye uno de los principales objetivos de la subcontratación, pero también se resaltan otros propósitos que se ajustan a la racionalidad empresarial, tanto desde un punto de vista tecno-económico (requerimientos de carácter técnico y competitivo) como político (mayor poder y control sobre la fuerza de trabajo). El debate que subyace es la ponderación asignada a cada uno de esos factores.

Los objetivos de la subcontratación pueden variar de acuerdo a las estrategias empresariales en las cuales está inserta. Cuando una estrategia de tipo defensivo, que exige ajustes en periodos de crisis, la reducción de los costos para sobrevivir se sobrepone a todos los otros objetivos posibles. Cuando es una estrategia de carácter ofensivo, que lo que pretende es el desarrollo competitivo, se prioriza la aplicación de prácticas innovadoras y la elevación de la calidad. De acuerdo a un importante ETT transnacional, el tamaño de la empresa también suele ser decisivo para establecer los objetivos: las pequeñas y medianas recurren a ella básicamente cuando pretenden desarrollar nuevas actividades, mientras que la grande, por el contrario, lo hace cuando desea reducir de tamaño y concentrarse en su actividad central (Echeverría y Uribe, 1998). Por objetivos perseguidos, pues las regulaciones institucionales, el tipo de sindicalismo y las estructuras de negociación (Valero, 1999), así como el grado de inestabilidad de los mercados y de especialización productiva (García et al, 1999), son factores que, de acuerdo a como incidan sobre la gestión empresarial, pueden inducir o no a la subcontratación.

Dentro del objetivo general de crear una relación salarial menos costosa que la fondista, lo más notorio de la subcontratación es que, al desentenderse del compromiso con ese personal, logra “incorporar a los trabajadores al proceso productivo sin compromisos para el capital, transfiriéndoles la responsabilidad de su reproducción permanente” (Urrea, 1999:88). Esto es posible en la medida en

que va atado a otro objetivo como es el de debilitar al movimiento sindical que es le que se opone a la pérdida de los derechos adquiridos en el modo de regulación fondista, con lo que la empresa logra ampliar su margen de libertad para la toma de decisiones en materia laboral.

Con la tercerización la empresa persigue un uso más eficaz de su capital técnico mediante la utilización de la fuerza de trabajo como variable de ajuste, en sustitución al mantenimiento de inventarios; es decir, mientras que anteriormente frente a las fluctuaciones del mercado se aumentaban o disminuían los stoks, ahora se aumentan o disminuyen las plantillas de trabajadores. Además de reducir costos por vía de menores remuneraciones y derechos, también, ello se logra a través de: desalentar la demanda de aumentos salariales por parte de los trabajadores fijos, liberar a la empresa de un área delicada y difícil como es la gestión del personal al tiempo que se eliminan los costos relativos al reclutamiento (además de los de despido), y facilitar y abaratar la preselección para el mercado interno (Glaymann, 2001).

Las mismas razones que explican la existencia y difusión de la subcontratación nos refieren los objetivos perseguidos. De acuerdo a un estudio de la OIT sobre la subcontratación en diferentes partes del mundo, los principales objetivos para recurrir a ella son: la búsqueda de la flexibilidad frente a los cambios del entorno mediante el abastecimiento puntual del número de trabajadores necesarios, la transferencia del control disciplinario y su reforzamiento, la reducción de obligaciones administrativas, el debilitamiento del poder sindical y la evasión del contrato colectivo (Egger, 1997).

En algunos estudios sobre la subcontratación laboral se hace mayor énfasis en sus objetivos de carácter técnico, sobre todo en el caso de la externa. En un trabajo sobre Centroamérica se destaca el interés primordial de generar externalidades positivas y transferir rigideces o necesidades de recursos a otras empresas, así como se releva el papel que cumple la subcontratación para favorecer la especialización de las pequeñas y medianas empresas,

permitiéndoles generar economías de escala (Fonseca, 1999). En un estudio sobre el caso de Colombia se considera que las prioridades de la subcontratación, son la optimización de los recursos, al externalizar las fases menos complejas y rentables, y el logro de rápidos aumentos o disposiciones en la capacidad productiva (Valero, 1999). Otro objetivo de carácter técnico económico, cuando involucra personal de alta calificación, es la posibilidad de acceder a capacidades con las cuales la empresa no cuenta internamente, pues su permanencia le exigiría fuertes inversiones en tecnología y en formación (Trías, 1999).

Sobre la posible jerarquización de tales objetivos, una investigación realizada en México recoge la realizada por un empresario, la cual es muy reveladora:

"i) costos más bajo; ii) m anos de obra más dócil, iii) personal especializado; iv) empresa subcontratada sin sindicato; v) salarios y prestaciones más bajos; vi) horarios más flexibles; vii) mayor especialización en el proceso; viii) cubrir incrementos en la demanda; ix) más eficiencia; x) mayor calidad en al empresa subcontratada; xi) flexibilidad y velocidad de respuesta de la empresa subcontratista" (García et al, 1999).

### 3.6.3 Las consecuencias de la subcontratación para las trabajadores

La mayor parte de los autores consultados centran su interés en diagnosticar los efectos de la subcontratación sobre el personal de baja calificación y todos coinciden en su carácter perverso. El trabajador subcontratado en condición de interino o a través de un contrato civil o mercantil, cuando es semi o no calificado, resulta más económico para la empresa porque percibe remuneraciones inferiores a las de los trabajadores fijos, estableciendo una desigualdad de trato "en materia de: derechos colectivos, seguridad social, salario y condiciones de trabajo, seguridad en el empleo, protección en caso de insolvencia, seguridad industrial y protección a la maternidad" (Bronstein, 1999: 12). Los estudios sobre América Latina reportan que los trabajadores

subcontratados sufren jornadas más largas de trabajo, no tienen acceso a la calificación y el entrenamiento, tienen remuneraciones inferiores a las de los trabajadores fijos, trabajan jornadas superiores alas ocho horas y están expuestos a situaciones de riesgo para su salud, todo ello en un marco de pérdida de derechos adquiridos después de años de lucha sindical (Diversos autores citados por García, 2000; Buonfiglio y Dowling, 2000; Iranzo, 1997; Martins e ármalo, 1994, entre otros).

Desde el punto de vista sociológico, la subcontratación produce una multiplicidad de fenómenos que conllevan a la modificación sustancial de la relación salarial predominante a lo largo del siglo veinte, de los cuales referiremos algunos de ellos. En primer lugar, el proceso acentúa la tradicional desestructuración del mercado de trabajo latinoamericano al disminuir el empleo regular, concentrado en las grandes empresas y aumentar el empleo sin registro que tiende a multiplicarse en las pequeñas empresas subcontratadas. En segundo lugar, se profundiza la segmentación del mercado de trabajo al multiplicarse las formas posibles de relación laboral, lo que aumenta las diferencias entre grupos sociales, bloquea la movilidad entre categorías y quiebra las fuentes de la identidad colectiva; con la subcontratación tiene lugar una dualización de la fuerza de trabajo entre los "*insiders* y los *outsiders*"; los primeros son los beneficiarios de la nueva cultura organizacional, mientras que los segundos siguen siendo las víctimas de la cultura tradicional, jerárquica y autoritaria de la clásica empresa taylorista (Artiles, 1999). En tercer lugar, al acrecentarse el número de trabajadores desprotegidos sindicalmente conjuntamente con una gestión más individualizada para el personal estable, refuerza el poder discrecional de los empresarios y reaparecen situaciones de corte autoritario, paternalista o corporativo (Recio, 1999); la mera existencia de los subcontratados actúa como mecanismo de reforzamiento de la disciplina y del poder en el interior de la empresa, y puede ejercer presión a la baja sobre los salarios y las prestaciones de los mismos trabajadores fijos. En cuarto lugar, las trayectorias laborales adquieren una condición fragmentada y contingente, producto de la informatización del trabajo, con lo que el empleo, como lo plantea Veltz, deja de estar referido a una

carrera social, a un proyecto de vida, para quedar reducido a un contrato mercantil (citado por Urrea, 1999a ). En quinto lugar, se transforma el proceso de compra y venta de fuerza de trabajo en proceso de compra y venta de productos de trabajo, transfiriéndole al trabajador los costos de formación profesional y de su reproducción al convertirlo en autónomo e independiente (Buonfiglio, y Dowling, 2000; Urrea, 1999 a). Y, por último, la "empleabilidad del trabajador" es decir, s capacidad de obtener empleo, va quedando constreñida a dos opciones: o cuenta con capacidad para actualizarse constantemente en vistas a los cambios continuos, o se ve forzado a aceptar las peores condiciones de trabajo (Charlier et al, 2001).

No obstante, la subcontratación laboral no tiene fatalmente una sola cara negativa. La mayor parte de los autores coinciden en que, cuando la fuerza de trabajo subcontratada tiene mayores niveles de especialización y calificación, sus condiciones de trabajo se asemejan mucho más a las de los empleados fijos. Lavinas et al, por ejemplo, señalan que en Brasil ha sido aumentado la presencia de un nuevo tipo de trabajo a domicilio en el sector de servicios, el cual hace uso de equipos informatizados y "cuyo contenido de trabajo envuelve procesos de concepción, planeamiento y ejecución de productos sofisticados, como es el caso de los programadores de sistemas" (Lavinas et al, 1999). Por otra parte, existen casos donde la subcontratación de mano de obra tiene carácter indefinido y ello favorece la capacidad de negociación de los involucrados (Echeverría y Uribe, 1998). Incluso dentro de la forma tradicional de subcontratación se pueden alcanzar algunos beneficios, pues, de acuerdo a un sindicalista entrevistado, ella favoreció la creación de nuevos puestos de trabajo y el mejoramiento de las condiciones ambientales (García et al, 1999).

No hay lugar a dudas, sin embargo, que las formas precarizadas de la subcontratación tienden a predominar, como lo indican las tendencias recientes del mercado de trabajo en América Latina. De hecho, los datos sobre la calidad del empleo en el periodo 1990/2002 apuntan un aumento de la precarización a través de las siguientes tendencias: a) se acentúa el proceso de privatización del

empleo considerando que de cada cien nuevos ocupados, noventa y cuatro se insertan en el sector privado; b) persigue el proceso de informatización del empleo como consecuencia del estancamiento o contracción del crecimiento en el sector formal de las economías latinoamericanas; si bien el dinamismo del sector privado es el que ha permitido generar nuevos puestos de trabajo, sesenta y seis de cada cien nuevos ocupados son informales durante el periodo señalado, de manera que el porcentaje de informalidad en el empleo total de la región se eleva del 42.8% en 1990 al 46.5% en 2002; c) continua la disminución de la protección social del trabajo, loo que se manifiesta en la reducción del porcentaje de asalariados que cotiza a la seguridad social, pasando de un 66.6% que era en 1990 a un 63.7% en 2002. Habría que añadir a eso la alta tasa de desempleo urbano promedio, superior a un 10% de la población económicamente activa, lo que predispone los trabajadores a aceptar el trabajo subcontratado (Panorama Laboral, 2003).

Vale la pena añadir aunque en el único país (México) donde las tasas de desempleo urbano son bajas, alrededor de un 3% de la población económicamente activa, ello no significa ausencia de precarización, sugiriendo la misma predisposición a los trabajadores a la subcontratación. De hecho, ello no es ajeno, entre otras características del mercado de trabajo, al volumen de trabajo no asalariado y a la elevada presencia de micro negocios. Como indican Salas y Zepeda: “A lo largo de la década de los noventa, los empleos en micro negocios han representado cerca de un 40-42% de la mano de obra urbana total, aunque el máximo se alcanzó en 1996, posiblemente como resultado de la gran crisis de 1995-1995. Durante 2001, su participación en el empleo total creció, y es muy probable que esta tendencia continué en 2002. Estas pequeñas empresas tienen un promedio de a penas dos trabajadores por establecimiento. En su mayoría son dirigidas por trabajadores independientes, usando a menudo a empleados familiares sin pagarles un salario…” (Salas y Zepeda, 2003).

# CAPÍTULO 4: Principales aspectos de la subcontratación

## 4.1 Ventajas y Desventajas de la subcontratación

### 4.1.1 Ventajas:

Las ventajas que ofrece la subcontratación es que la compañía contratante, o comprador, se beneficiará de una relación de Outsourcing ya que logrará en términos generales, una "Funcionalidad mayor" a la que tenía internamente con "Costos Inferiores" en la mayoría de los casos, en virtud de la economía de escala que obtienen las compañías contratadas.

En estos casos la empresa se preocupa exclusivamente por definir la funcionalidad de las diferentes áreas de su organización, dejando que la empresa de Outsourcing se ocupe de decisiones de tipo tecnológico, manejo de proyecto, Implementación, administración y operación de la infraestructura.

**Se pueden mencionar los siguientes beneficios o ventajas del proceso de Outsourcing:**

- ✓ Los costos de manufactura declinan y la inversión en planta y equipo se reduce.
- ✓ Permite a la empresa responder con rapidez a los cambios del entorno.
- ✓ Incremento en los puntos fuertes de la empresa.
- ✓ Ayuda a construir un valor compartido.
- ✓ Ayuda a redefinir la empresa.
- ✓ Construye una larga ventaja competitiva sostenida mediante un cambio de reglas y un mayor alcance de la organización
- ✓ Incrementa el compromiso hacia un tipo específico de tecnología que permite mejorar el tiempo de entrega y la calidad de la información para las decisiones críticas.
- ✓ Permite a la empresa poseer lo mejor de la tecnología sin la necesidad de entrenar personal de la organización para manejarla.

- ✓ Permite disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas.
- ✓ Aplicación de talento y los recursos de la organización a las áreas claves.
- ✓ Ayuda a enfrentar cambios en las condiciones de los negocios.
- ✓ Aumento de la flexibilidad de la organización y disminución de sus costos fijos.

### 4.1.2 Desventajas:

Como en todo proceso existen aspectos negativos que forman parte integral del mismo. El Outsourcing no queda exento de esta realidad.

**Se pueden mencionar las siguientes desventajas del Outsourcing:**

- ✓ Estancamiento en lo referente a la innovación por parte del suplidor externo.
- ✓ La empresa pierde contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen oportunidades para innovar los productos y procesos.
- ✓ Al suplidor externo aprender y tener conocimiento del producto en cuestión existe la posibilidad de que los use para empezar una industria propia y se convierta de suplidor en competidor.
- ✓ El costo ahorrado con el uso de Outsourcing puede que no sea el esperado.
- ✓ Las tarifas incrementan la dificultad de volver a implementar las actividades que vuelvan a representar una ventaja competitiva para la empresa.
- ✓ Alto costo en el cambio de suplidor en caso de que el seleccionado no resulte satisfactorio.
- ✓ Reducción de beneficios
- ✓ Pérdida de control sobre la producción.

## 4.2 Ventajas y Desventajas de la subcontratación para el trabajador

El diputado panista, Jorge Urdapilleta Núñez, advirtió sobre la violación de los derechos laborales que están llevando a cabo en las empresas que subcontratan personal.

Esto, debido al rompimiento o inexistencia de una relación laboral entre el empleador de la empresa contratante y los trabajadores de la empresa subcontratada.

“Esta medida se toma con el único y evidente fin de eludir las responsabilidades laborales que las empresas tienen con sus trabajadores. Encontramos serias evidencias de una problemática cada vez mayor, que está incidiendo en la violación de los derechos laborales de las personas”.

Urdapilleta Núñez insistió que la subcontratación de personal deriva en inseguridad laboral y constituye una violación de los derechos de los trabajadores al revender su fuerza de trabajo y al no proporcionarles las prestaciones que por ley les corresponden.

“Se trata de empresas que se constituyen sólo en el papel, que no cuentan con recursos propios y que por tanto pueden desaparecer de la noche a la mañana”.

Con la expansión de las maquiladoras en todo el mundo, y por tanto incluido nuestro Estado, las empresas de subcontratación de personal, también conocidas como “outsourcing” hicieron su aparición, con la consigna de “abaratar los costos” de la fuerza laboral.

La subcontratación es un concepto amplio, que abarca la contratación de personal para las empresas, hasta el trabajo realizado por proveedores de algún tipo de servicio, como alimentos y limpieza, así como los maquiladores de algún bien o insumo.

Cuando se trata de subcontratistas de servicios o insumos, debidamente registrados, no hay problema, pero cuando se trata de la subcontratación de personal para colocarlos en otras empresas beneficiarias, encontramos serias evidencias de una problemática cada vez mayor, que está incidiendo en la violación de los derechos laborales de las personas.

Por sistema, las empresas de outsourcing, hacen contratos a sus trabajadores por una duración de 28 días, en el mejor de los casos, aunque también sabemos que algunos contratos son exclusivamente de lunes a viernes. Con esto privan a los trabajadores de su derecho a los días de descanso obligatorios y al respeto de la antigüedad que generen.

Las empresas de outsourcing representan un peligro para los trabajadores puesto que lucran con su trabajo, lo cual el absolutamente violatorio de la Ley Federal del Trabajo.

Adicionalmente, estas empresas están haciendo un fraude de magnitud inimaginable y cuyos costos sociales aún no podemos prever: por cada contrato, la empresa de subcontratación recibe aproximadamente un 58.8% del salario del trabajador.

Este monto no se traduce en beneficio alguno para los empleados, puesto que ni un solo centavo de esta cantidad está destinada a cubrir los costos de seguridad social básica como atención médica o apoyo para vivienda, tampoco aportan al sistema de ahorro para el retiro… ni mucho menos hacen reparto de utilidades.

La pregunta obligada que debemos hacernos es ¿quiénes serán los responsables de cubrir los costos derivados de la atención de los trabajadores que se encuentran actualmente en esta situación y que el día de mañana sean susceptibles de atención médica o apoyo en su vejez?

Sabemos que la subcontratación de personal tiene diferentes modalidades, sin embargo, todas y cada una de ellas tiene la finalidad de abaratar el costo de la mano de obra y de eludir la responsabilidad laboral con los empleados.

Ante este escenario, el diputado panista, Jorge Urdapilleta, considero urgente que el Congreso de la Unión tome cartas en el asunto a fin de que

propicie un entorno más favorable para los trabajadores que puedan verse afectados por esta problemática, en la actualidad en lo futuro.

“Es imprescindible también que nos comprometamos a que en Jalisco se establezca una cultura de respeto irrestricto a los derechos, incluyendo los derechos laborales y que mandemos la señal clara y contundente de que en nuestro Estado, todas y cada una de las empresas se verán vigiladas y obligadas a trabajar de acuerdo con las disposiciones legales en la materia”.

Urdapilleta Núñez se pronunció a favor de que el Pleno del Congreso del Estado de Jalisco envíe una excitativa para agilizar el proceso de dictaminación y aprobación de la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Alberto Núñez Esteva, Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), considera que el marco jurídico en materia laboral debe cambiar para hacer mucho más flexible la contratación en México, pues esto permitiría a las empresas dejar a un lado la rigidez laboral y emplear, sin elevados costos en nómina, a aquellas personas que servirán para ser más eficiente y aumentar la productividad.

Este efecto será multiplicador, asegura el líder empresarial, ya que le permitirá a las organizaciones dedicarse a otros aspectos de su operación sin arrastrar los enormes costos que representa la nómina, lo que le dará una ventaja importante sobre sus competidores. En entrevista con Ejecutivos de Finanzas, éstas fueron algunas de sus respuestas:

–¿Cuáles son las ventajas de la subcontratación de personal (outsourcing, offshoring, etc.? ¿Estos esquemas benefician o perjudican el empleo? ¿Por qué?

–Estas prácticas de contratación son la tendencia del empleo en el mundo. Sin embargo, hay que distinguir entre dos tipos de empresas que prestan estos servicios. Por un lado, están las compañías serias que cuentan con elementos propios y suficientes para cumplir sus obligaciones obrero-patronales y con las

leyes vigentes, que son un beneficio para el empleo, porque solucionan los problemas de *head count* de grandes empresas, la necesidad de empleados temporales y crean empleos formales. Éstas son prestadoras de servicios que integran el *just in time* industrial y que cada vez operan en más ramas industriales, como la automotriz. Por otra parte, se encuentran las empresas patito, que sólo se crean para violar la ley y no cuentan con los recursos para responder de sus obligaciones, no las cumplen; éstas no deben existir.

–¿Cuáles son las ventajas o desventajas para las empresas?
–La ventaja para las empresas es que se puede aumentar el empleo, permite legalmente seleccionar al mejor personal. Para el empleado, la ventaja es que obtiene experiencia que le permite insertarse en el mercado laboral.

–¿Cuáles son las ventajas o desventajas para los trabajadores?
–Los trabajadores rompen el círculo perverso en el que las personas que llegan al mercado laboral no tienen trabajo porque no tienen experiencia, y no tienen experiencia porque nadie les da trabajo. Sobre todo, consiguen en las empresas serias un trabajo formal, con pago de prestaciones legales o incluso superiores, con seguridad social y planes de retiro.

–¿Cuál es la importancia de que se apruebe la Ley Federal del Trabajo?
–Una de las principales razones para que esta ley se apruebe es que en el proyecto se establecen nuevas formas de contratación; capacitación inicial para el empleo, que es igual a aprendizaje; trabajo por temporada, se establecen los periodos de prueba, todo ello sin mayores riesgos indemnizatorios, que harán ahora sí un círculo virtuoso y no perverso. También se establecen reglas más claras en materia colectiva y en el proceso laboral, las cuales darán la seguridad jurídica que requiere la inversión productiva del país.

–¿Existe una solución al desempleo? ¿Cuál sería?
–La única solución para la creación de empleo formal es que el país crezca más de seis o siete por ciento. Además, se deben aprobar las reformas estructurales que quedaron pendientes, entre ellas la laboral, la hacendaria, la energética, la de

inversión extranjera, etc. Nadie invierte en un país que no tenga reglas claras en estas materias[6].

### 4.3 Ventajas y Desventajas de la subcontratación para el empleador

**Antecedentes.-**

En las conferencias de 1997 y 1998, se examinó un punto sobre "trabajo en régimen de **subcontratación**", la discusión emprendida por la conferencia tenía por objeto inicialmente, lograr que mediante la adopción eventual de un convenio y una recomendación, se protegieran ciertas categorías de trabajadores desprovistas de amparo laboral, propuesta que fracasó.

Esas categorías de trabajadores que la OIT ha estudiado en diferentes momentos son: trabajadores independientes, trabajadores migrantes, trabajadores a domicilio, trabajadores de agencias de empleo privadas, niños trabajadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores de la economía informal y del sector pesquero.

Sin embargo al final de la segunda discusión de 1998, la conferencia adoptó una resolución por la que se invitaba al consejo directivo de OIT, a introducir estos temas en el orden del día de futuras conferencias.

En mayo de 2000, en Ginebra, se celebró una reunión tripartita de expertos, que estudió "las situaciones en las cuales los trabajadores necesitan protección", estudiando los casos antes mencionados.

De esa reunión se elaboró una declaración conjunta en la cual se observó que el fenómeno mundial de las transformaciones ocurridas en la naturaleza del trabajo, ha dado lugar a situaciones en las cuales el ámbito legal de la relación de

[6] http://www.ejecutivosdefinanzas.org.mx/articulos.php?id_sec=27&id_art=655&id_ejemplar=36

trabajo (que a su vez determina si los trabajadores tienen derecho o no a ser protegidos por la legislación del trabajo) no está en conformidad con las realidades de las relaciones de trabajo.

En el año 2003 se decidió estudiar la posibilidad de llegar a una Recomendación relativa a las relaciones de trabajo encubiertas; el grupo empleador aceptó avanzar en esa vía, si los debates se mantenían sin considerar el trabajo de terceros y se respetaban los contratos formales de naturaleza civil y mercantil.

Ese año, además de los puntos indicados, el grupo empleador mostró su preocupación principalmente en:

a) Los intentos por definir criterios de validez universal que sirvieran para determinar la existencia de una relación de trabajo.

b) El principio según el cual, cuando la legislación dé a lugar a dudas o sea inadecuada, deberá presumirse la existencia de la relación de trabajo y

c) La posibilidad de hacer extensivas las obligaciones contraídas por un empleador en el contexto de una relación de trabajo a sus clientes o receptores de sus servicios (la llamada relación triangular).

Se concluyó que se requería una acción eficaz para tratar los casos, que se suponían con frecuencia abusos frecuentes como aquellos en los que la relación de trabajo se ocultaba o encubría, a fin de evitar las obligaciones a las que daba lugar. Este tema sería nuevamente abordado en la conferencia de 2006, dejando en claro que estarían fuera del tema, las dificultades señaladas.

**Conferencia del 2006**

El proyecto de recomendación que propuso la oficina de OIT para la conferencia de 2006, fue un peligro; introdujo nuevamente los elementos que se

había acordado eliminar en 2003, entre ellos las relaciones de trabajo fraudulentas, poniendo en riesgo la estabilización del mercado laboral.

La recomendación podría implicar obstáculos a la inversión y creación de empleos, además de crear una nueva vía de litigio contra empresas receptoras de servicios en los ámbitos laboral y penal.

Al inicio del debate, el grupo empleador dejó de manifiesto, sin éxito, que no se podía apoyar un texto que estableciera presunciones de la existencia de la relación de trabajo. Esta situación va en contra del desarrollo de las empresas y particularmente del sector servicios.

El grupo de los trabajadores, destacó la importancia del tema, considerándolo la base del marco legal dentro del cual se reconocen y cumplen los derechos de los trabajadores.

Igualmente los trabajadores, colaboró con el grupo empleador, tratando de encontrar soluciones a los planteamientos difíciles, pues están conscientes que el deterioro de las relaciones de trabajo, tiene consecuencias negativas para todos los sectores, pero este avance constructivo, no fue adoptado por los gobiernos.

La Recomendación fue adoptada por 329 votos a favor, 94 en contra y 40 abstenciones. De ella se logró eliminar los elementos más peligrosos que figuraban en el texto original, específicamente lo relativo a las relaciones trianguladas y fraudulentas.

El grupo empleador también tuvo éxito con el reconocimiento de las verdaderas relaciones comerciales y del Convenio sobre las agencias de empleo privadas.

**Documento final: Recomendación**

La Recomendación como tal, no implica una obligación de cumplimiento por parte de los países miembros de la OIT.

Por otra parte debemos destacar que algunos de los planteamientos abordados por la misma, ya se contienen en la legislación laboral de nuestro país.

Entre algunos los aspectos más relevantes del documento se pueden señalar las siguientes:

1. Se propone eliminar las relaciones de trabajo encubiertas.

2. Incluye un apartado de indicios para demostrar la existencia y/o presunción de la relación de trabajo. A saber:

· La relación de trabajo deberá ser definida de acuerdo a los hechos relativos a la prestación del servicio y la remuneración del trabajador, sin importar el arreglo contractual convenido por las partes (Teoría Laboral del Contrato Realidad).

- Los elementos de subordinación, dependencia o el hecho de que el trabajo sea realizado en beneficio exclusivo de una persona por cuenta de otra (Tercero).

· Que el trabajo sea realizado según instrucciones y bajo el control de otra persona:

- Que implique integración en la organización de la empresa;
- Que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona;
- Que deba ser ejecutado personalmente por el trabajador; dentro de un horario determinado; en lugar indicado o aceptado por quien ordena el trabajo;
- Que el trabajo sea de cierta duración y tenga cierta continuidad, o requiera la disponibilidad del trabajador.

· El hecho de que las herramientas materiales y maquinaria sean suministradas por la persona que requiere el trabajo.

· El pago periódico de la remuneración y que ésta sea la única o principal fuente de ingresos; que incluya pagos en especie:

- Alimentación, vivienda, transporte; etc.

- Reconocimiento de derechos como el descanso semanal y vacaciones;
- El financiamiento de viajes para realizar el trabajo.

3. Recomienda que instituciones como Tribunales, Inspección del Trabajo, Árbitros o Mediadores, pueden auxiliar en estos procesos.

4. Incluye en otro apartado, puntos de seguimiento y aplicación y de la recomendación, por los países miembros.

5. El documento no incluye el tema de los trabajos triangulados (Terceros).

6. La Recomendación no supone una revisión del Convenio sobre las agencias de empleo.

**Impacto sobre México**:

Se logró quitar del texto la calificación de “fraudulenta” a la relación de trabajo.

Se eliminó del texto original el concepto relativo a las “relaciones trianguladas” (Terceros).

Se reconoce la existencia auténtica y formal de Contratos Civiles y Mercantiles.

No se modificó el Convenio sobre Agencias de Empleo.

**Comisión de Aplicación de Normas**

Este año la comisión examino 26 casos relacionados con libertad sindical, trabajo forzoso, discriminación, trabajo infantil, política laboral, inspección laboral, salarios entre otros.

Dentro de los trabajos de la Comisión es de relevancia señalar que Colombia firmó un **Acuerdo Tripartito por el Derecho de la Asociación y la Democracia**, en el marco de los convenios 87 y 98 de la OIT. Dicho acuerdo histórico, pone fin a las quejas presentadas por más 25 años de manera

permanente y su objetivo es materializar elementos de concertación entre las partes. Queremos señalar que esta es la primera vez que este tipo de acuerdos se llevan a cabo ante esta Comisión y representa un gran avance en el sistema de control y diálogo de la OIT.

Entre estos 26 casos, se abordó uno de México relacionado con el convenio 111 de la OIT, que habla sobre la discriminación en el empleo y la ocupación principalmente en las ZONAS FRANCAS DE EXPORTACIÓN (Maquiladoras).

Entre algunas de las acusaciones se encontraban: la solicitud de pruebas de embarazo como condición previa para la contratación y durante la vida laboral, rechazos a licencias y otros derechos vinculados con la maternidad, así como anuncios de puestos de vacantes discriminatorias fundados en la raza y el color de la piel.

Una vez que el Gobierno, los trabajadores y los empleadores expusieron sus comentarios sobre el caso, la Comisión de Normas **tomó nota con agrado** que la STPS celebró con el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación un Convenio para la generación de acciones que contribuyan a continuar mejorando las condiciones laborales de la mujer en su

+trabajo en la industria maquiladora. Así mismo **tomó nota con agrado** de la existencia del Instituto Nacional de la Mujer que ha contribuido a incentivar la participación de la mujer en el mundo laboral mexicano.

Adicionalmente la Comisión de Normas**, "tomó nota de los esfuerzos**" del gobierno para promocionar la igualdad de oportunidades de trato y de erradicar la realización de la prueba de embarazo como condición para la contratación y las prácticas discriminatorias. Así mismo, reconoció la promulgación del Reglamento de Agencias de Colocación el cual prohíbe expresamente la discriminación fundada en el sexo, embarazo y origen étnico.

Sin embargo, la Comisión señaló que los resultados de estos esfuerzos seguían sin estar claros y solicitó al gobierno enviar información para probar los resultados que en la práctica han tenido todas estas medidas para erradicar estas conductas. La Comisión solicitó al gobierno adoptar “medidas apropiadas” para impedir la aplicación de exámenes de embarazo como condición previa a la contratación y cualquier otra medida discriminatoria, así como la de reformar en un futuro próximo la LFT para prohibir explícitamente la discriminación por sexo y la maternidad.

Por otro lado, en la Comisión se trataron dos casos presentados por la representación Empleadora entre los cuáles se encuentra el de Venezuela, el cual versa sobre el Convenio 87 y se centra en las restricciones legales al derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, de elaborar sus estatutos y de elegir a sus dirigentes. Después de un largo debate, la Comisión concluyó que “el Gobierno intensifique el diálogo con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores”; así mismo “se espera que se pudiera avanzar en la celebración de un acuerdo tripartito con todos los interlocutores sociales que podría sentar las bases firmes para un diálogo social sostenido y contractivo” etc.

Uno de los casos mas discutidos fue el de Guatemala respecto al Convenio 98 de Libertad de Sindicación y de Negociación Colectiva, en donde se argumentó que otra vez en las Zonas Francas de Exportación, sobre todo en la industria textil, existen pocos Contratos Colectivos, hay amenazas a líderes sindicales, los procesos laborales son muy lentos, no se reinstalan a los trabajadores despedidos injustificadamente etc. En este caso la Comisión **tomo nota con preocupación** que algunos de estos problemas no se han resuelto y que tampoco ha habido avances. La Comisión pidió al Gobierno que **tome sin demora** las medidas necesarias para poner en un futuro próximo la legislación y la práctica en plena conformidad con el Convenio.

Por último, es muy importante mencionar que los Estados Unidos de América también fue citada por violaciones al Convenio 182 relativo a las Peores Formas de Trabajo Infantil y en el cual se nombró como ejemplo a una de las empresas mas importantes de dicho país y del mundo, la cual fue acusada en dicho país entre otras cosas por violentar lo establecido en este Convenio. Dicha empresa llegó a un arreglo para terminar con la denuncia obligándose a no contratar personas entre los 14 y 15 años de edad a pesar que de conformidad con las leyes de dicho país era legal, y además prohibir la contratación de personas menores de 17 años para la realización de ciertos trabajos especiales. Por lo anterior, es muy importante que todas nuestras empresas cumplan cabalmente con lo establecido no solamente en nuestra Ley laboral sino también en los Convenios de la OIT que nuestro país tiene ratificados.

**Impacto sobre México**:

La defensa de la queja contra México por el Grupo Empleador y por el Gobierno Mexicano, fue muy adecuada e incluso en parte apoyada por el Grupo de Trabajadores.

La Comisión de Expertos reconoció el esfuerzo del Gobierno Mexicano para cumplir con la normatividad, además de “tomar nota con interés”, de las políticas implementadas para promocionar la igualdad de oportunidades de trato y la erradicación de la prueba de embarazo.

**Comisión de Cooperación Técnica**

Esta comisión revisó el programa de cooperación técnica de la OIT, considerando los cambios en la forma de realizar las actividades de la OIT, incluyendo los programas de trabajo decente y los vínculos con el sistema de naciones unidas.

La comisión hizo notar que “el empleo pleno y productivo y el trabajo decente son motores fundamentales del desarrollo y por consiguiente, objetivos

prioritarios de la cooperación internacional”.
La Comisión de la Cooperación Técnica revisó el programa de cooperación técnica de la OIT, la última vez en que este tema fue discutido en la Conferencia fue en 1999, tomando en consideración los Programas Nacionales de Trabajo Decente y los vínculos con el sistema de las Naciones Unidas y otras instancias. Enfatizó la importancia de reforzar a los mandantes tripartitas de la OIT y su participación en iniciativas de cooperación técnica.

La Comisión revisó una serie de asuntos relacionados con la cooperación técnica, e hizo notar que "el empleo pleno y productivo y el trabajo decente son motores fundamentales del desarrollo y, objetivos prioritarios de la cooperación internacional". El trabajo de esta Comisión formará parte de los aportes a la próxima sesión de alto nivel de ECOSOC que tiene como tema principal de este año el de Trabajo decente y desarrollo sustentable.

**Discusión General**

Los empleadores destacaron la necesidad de que la creación de empleo ocupara un lugar fundamental en la labor de la OIT, dado que ello constituía una condición indispensable para aliviar la pobreza y alcanzar los demás objetivos estratégicos. Aunque esto ya se había establecido en la resolución de 1999, esto no se ve reflejado en las asignaciones de presupuesto para programas de CT.
Los empleadores solicitamos que los debates se centraran en diez puntos:

1. la creación de organizaciones de empleadores y de organizaciones de trabajadores sólidas, independientes y representativas
2. la promoción de la creación de empleo
3. la función de la OIT en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas
4. los PTDP
5. los programas y herramientas internacionales de la OIT
6. la movilización de recursos
7. la gestión basada en resultados
8. la centralización y descentralización de las capacidades técnicas

9. el mandato y las ventajas comparativas de la OIT
10. las alianzas público-privadas.

Los trabajadores expresaron su preocupación de que los donantes, en especial las alianzas publico-privadas, tengan una mayor injerencia en la decisión de la aplicación de fondos, al no poderse garantizar de esta manera su aplicación en las regiones donde más se necesitan.

Por lo que solicitaron que la Oficina fuese quien continuara determinando esto. La cooperación técnica debía hacer frente a los retrocesos sufridos en el ámbito laboral y, al mismo tiempo, afrontar problemas como el trabajo infantil, el trabajo forzoso, las enfermedades y los accidentes del trabajo y la discriminación.

Es posible destacar los siguientes puntos:

La cooperación técnica debe seguir siendo un importante instrumento y una de las principales vías de acción para que la OIT cumpla su cometido y alcance sus objetivos.

La cooperación técnica es fundamental para alcanzar los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, a saber, la promoción de las normas y los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social, así como la cuestión de la igualdad de género, que incumbe a todas las áreas.

Ello también contribuirá a reducir la pobreza y mejorar la vida de los trabajadores vulnerables. Los programas de cooperación técnica también favorecen el fomento del empleo y el desarrollo de las empresas, la creación de puestos de trabajo, el desarrollo de las calificaciones y las competencias, y la promoción de los derechos de los trabajadores y la igualdad entre los hombres y las mujeres.

Los programas de trabajo decente por país (PTDP), elaborados mediante un proceso de consultas tripartitas a nivel nacional, constituyen un mecanismo esencial para canalizar la cooperación técnica hacia los países.

Habida cuenta de la singular estructura tripartita de la OIT, las deliberaciones en curso sobre la reforma de las Naciones Unidas brindan a la Organización la oportunidad de incidir de forma positiva en los resultados a nivel nacional e internacional, y de lograr que su Programa de Cooperación Técnica sea más específico y eficaz. Ello también redundará en un mayor relieve, notoriedad y trascendencia de la OIT entre los organismos internacionales.

Para incrementar la base de recursos e impulsar la cofinanciación por parte de la OIT y los organismos donantes de los programas operacionales de la OIT, es preciso estudiar nuevos métodos de trabajo que satisfagan las expectativas de los beneficiarios y de los donantes en cuanto a enfoques complementarios y coherentes, y al mismo tiempo aborden las prioridades de los países y las de los mandantes tripartitos con eficacia.

La cooperación técnica de la OIT en el ámbito del empleo debe abarcar el fomento del espíritu empresarial, la creación de empresas, la promoción de la productividad y el desarrollo de las calificaciones profesionales, en particular por lo que respecta a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, y la formalización de la economía informal, teniendo debidamente presente la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y el Programa Global de Empleo.

Habida cuenta de la extraordinaria labor y los resultados obtenidos con el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), la OIT debería seguir centrándose en la eliminación del trabajo infantil y en el empleo de los jóvenes.

Es esencial que la OIT se esfuerce al máximo para que su Programa de Cooperación Técnica aporte los recursos necesarios para alcanzar los objetivos acordados sobre el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores, a fin de que atiendan las

necesidades de sus miembros y participen en las negociaciones colectivas y en la concepción y ejecución de actividades de cooperación técnica.

**Impacto sobre México**:

Oportunidad de obtener asesoramiento técnico y apoyo económico que impulsan el desarrollo de personas, el empleo y la productividad.

**Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En esta comisión se aprobó un nuevo Convenio sobre un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y una Recomendación sobre el mismo tema, en aras de desarrollar una "cultura preventiva de seguridad y salud "

Se calcula que más de dos millones de trabajadores mueren cada año a causa de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, y que el número de trabajadores afectados por accidentes de trabajo es de 270 millones y el de enfermedades profesionales de 160 millones.

Lo anterior hizo que la OIT, promoviera las estrategias contenidas en los proyectos de Convenio y de Resolución que se sometieron a la Conferencia

Los objetivos de los instrumentos consisten en dar prioridad a la seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, y propiciar compromisos políticos para desarrollar, en un contexto tripartito, estrategias nacionales basadas en la promoción de una cultura de prevención y en el enfoque de sistemas de gestión.

Los principales aspectos que promueven se encuentran:

· El derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable;
· Las correspondientes responsabilidades de los gobiernos, empleadores y trabajadores;
· El establecimiento de mecanismos de consulta tripartitos;
· La elaboración y ejecución de programas nacionales de Seguridad y Salud

en el Trabajo basados en los principios de evaluación y gestión de peligros y riesgos en el lugar de trabajo;

· Iniciativas que propicien una cultura de prevención de seguridad y salud en el trabajo.

Las medidas previstas en el nuevo convenio están basadas en la estrategia global de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo que propone énfasis en la necesidad de generar una cultura sobre este tema.

Se presentó de forma imprevista y mal fundamentada la propuesta de una resolución sobre la exposición al asbesto. En la misma se solicitó la prohibición y supresión del uso en todas sus formas del asbesto y de materiales que contienen asbesto, pesar de que el sector de los empleadores y un gran número de representantes de los gobiernos nos opusimos a la inclusión del tema, por razones legales y por no contar con bases técnicas.

Se aprobó una resolución en la cual se declara la eliminación al futuro del uso de todas las formas de asbesto y se promueve la identificación de los procedimientos de gestión adecuados para eliminar el asbesto ya existente.

**Impacto para el sector empleador:**

El Convenio y Recomendación implican que el sector empleador siga trabajando y participando con el gobierno y los trabajadores en el Comité de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo y debemos estar atentos y vigilar las iniciativas que proponga el gobierno para evitar una sobre-regulación.

En cuanto a la eliminación del uso del asbesto y la eliminación del ya existente, dicha resolución puede repercutir grandemente en nuestro sector, ya que se emplea para muy variados productos.

**Impacto sobre México:**

El Convenio y Recomendación implican la toma de conciencia del gobierno de la necesidad de establecer una cultura de seguridad y salud en el trabajo, de establecer lineamientos más claros, de elaborar mejores estadísticas de los accidentes y enfermedades de trabajo, y mejores controles y más trabajo con los diferentes sectores.

Respecto al uso y eliminación del asbesto va a repercutir ampliamente, ya que se tendrá que estudiar con toda responsabilidad e imparcialidad si se debe prohibir el empleo del mismo y la forma en que se va a ir sustituyendo. También implica evaluar los daños que puedan causar el desechar este producto que es indestructible y verificar en dónde se puede desechar.

### 4.4 Obligaciones legales entre contratista y subcontratista

Así al reconocer la ventajas de la subcontratación vemos que el contratista que decide adquirir productos o servicios de un tercero si éste que en comparación con él, obtiene ventajas en los siguientes aspectos: **Costos en los factores**, gastos ocasionados por el uso de factores productivos. Estos costos deben ser inferiores en la empresa subcontratista que en la del contratista. **Productividad**, el subcontratista logra fabricar los costos a un costo por unidad inferior al del contratista. Se logra a partir de ventajas de carácter técnico, resultantes del capital humano, y organizativas. **Flexibilidad**, se da en el sentido de que la subcontratación le permite al contratista adaptar la oferta del producto exactamente a la demanda sin tener que mantener costosas capacidades ociosas.

Y por el lado del subcontratista, este mecanismo puede suponer las siguientes ventajas: **abrir nuevos mercados**, para las empresas que no tienen el capital ni los conocimientos necesarios para investigación, desarrollo, diseño y distribución e **incrementar la capacidad tecnológica**, por las propias exigencias contractuales o bien, a consecuencia de la transferencia de tecnología por parte del contratista.

Así por lo que hace a la subcontratación de procesos, estamos convencidos que es un mecanismo indispensable para las empresas pues les permite tener mayor productividad, especialización y amortiguación de las oscilaciones de la demanda del producto, sin embargo se debe impedir que este tipo de mecanismo se utilice únicamente para eludir responsabilidades laborales, por lo que estamos convencidos de la reforma que ahora pretendemos, en este caso al artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), es necesaria para que las empresas que ejecuten obras o servicios de manera exclusiva para otra, independientemente de que dispongan de elementos propios suficientes, tengan para los trabajadores las mismas condiciones de trabajo proporcionales a los que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria, además de que sea solidariamente responsable, pues es de suponer que en este caso la empresa que recíbelas obras y servicios, sólo constituyó una figura jurídica para socavar los derechos laborales, al eliminar la igualdad de tratamiento a los empleados; mientas que si la empresa ejecuta obras o servicios para varias, aunque para una sea de forma principal, se entiende que la misma tiene la expectativa de crecer y competir en el mercado.

Por lo que hace a la subcontratación de trabajo vemos que lo que antes era un fraude a pequeña escala, en donde el empleador construía su propio andamiaje para evitar el pago de indemnizaciones, aportaciones a la seguridad social, participación de utilidades y otras prestaciones, ahora se ha vuelto toda una industria de la evasión que deja ganancias enormes a quienes han encontrado una actividad muy lucrativa con cargo a los raquíticos salarios de los trabajadores, gracias a la complicidad de empleadores sin escrúpulos, cuya visión a corto plazo no les permite ver más allá del ahorro inmediato que obtienen con cargo a la economía de sus trabajadores y a la productividad y tranquilidad de su empresa, a través de la mal llamada "subcontratación", que no es más que un fraude, mismo que se realiza a través de las fórmulas que a continuación señalamos:

**1. Contratación con compañías que no tiene elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores.**

En este caso se trata de entidades que actúan sin ningún capital y que ofrecen incorporar a sus respectivas nóminas a quienes en realidad prestan sus servicios en otras empresas y formalmente, contratan a los trabajadores, cobrando un porcentaje de la nómina a cambio de sus servicios.

A este respecto y a pesar de que el artículo 14 de la LFT establece que el empleador que utilice intermediarios no de deja de ser responsable ante sus trabajadores, y además el numeral 13 imputa al intermediario que no disponga de elementos propios suficientes, la responsabilidad solidaria con el empleador, sin embargo, para ello, además de ganar el juicio en el que consiga una condena a su favor, deberá adicionalmente obtener la resolución que determine la existencia del acto de intermediación que no es un escollo fácil de superar. Pero además, la propia ley señala que si quien contrató al trabajador cuenta con elementos propios suficientes para responder por sus obligaciones patronales, no será considerado intermediario sino patrón, con lo que la responsabilidad solidaria no podrá surgir sino hasta que se demuestre su insolvencia.

Esta fórmula se relaciona con la duración de la relación de trabajo, pues en la práctica la misma permite a los que reciben el servicio, despedir fácilmente a los trabajadores y trasladar el problema a la compañía intermediaria que en todo caso invertirá una pequeña parte de sus ganancias para arreglar el asunto.

A este respecto es vergonzoso que muchas veces sean despachos de abogados que atienden asuntos laborales los que realizan estas prácticas, por eso no es raro que estas empresas sean creadas por los despachos que en vez de cobrar honorarios por la atención de conflictos laborales, adquieren la responsabilidad laboral de los trabajadores de sus clientes, incrementando notoriamente sus ganancias y sin tener el capital que garantice los posibles daños

y perjuicios derivados de un conflicto de mayores dimensiones, con lo que acaban engañando a sus propios clientes, que siguen siendo los responsables principales.

A ello hay que agregar que estas sociedades controlan a sus propios sindicatos, a través de los llamados "contratos de protección" que no son otra cosa sino falsos contratos colectivos de trabajo que se utilizan para evitar que verdaderos sindicatos acudan con los trabajadores, con lo que también vulneran el derecho de asociación profesional.

**2. Contratación con empresas que tienen elementos propios suficientes, para responder de las obligaciones con sus propios trabajadores.**

Estas sociedades proporcionan personal a una determinada empresa, no para que cubra sus necesidades eventuales, sino para que le permita eludir sus responsabilidades laborales. Muchas veces coexisten en una misma compañía trabajadores que dependen de la empresa usuaria y trabajadores que tienen como patrón a estas sociedades, teniendo ambas categorías de trabajadores las mismas obligaciones, pero no los mismos derechos.

Es importante señalar que la empresa proveedora de trabajadores, al celebrar el contrato con la usuaria, le garantiza sacarla en paz y a salvo de los conflictos laborales que se susciten. De esta manera, funcionan adquiriendo tantas ganancias, que les permiten garantizar eventuales contingencias por parte de algún trabajador que llegue a demandar.

Este fraude se da sobre todo en empresas transnacionales, que por mandato de sus filiales internacionales, sólo pueden contar con determinado número de empleados, por lo que acuden a este tipo de sociedades para que les proporcionen el personal que en realidad requieren, teniendo a estos trabajadores subcontratados con distintos derechos a los trabajadores de la transnacional.

**3. Contratación con sociedades creadas por la propia empresa y que forman parte su grupo financiero.**

Esta es una de las prácticas más arraigadas así como recurridas para evadir el pago de utilidades por parte de las grandes empresas, a través de la creación de empresas menores por ellas mismas, llamadas en la práctica subempresas, que jurídicamente no constituyen establecimientos, filiales, sucursales ni agencias dependientes de la principal, sino que en apariencia, poseen una personalidad jurídica propia, distinta a la de la empresa principal, con un patrimonio propio y, sobre todo, tiene la capacidad para contratar trabajadores y por ende entablar una relación laboral directa con éstos, en virtud de una obligación contractual de naturaleza laboral celebrada entre el trabajador y dichas empresas, es decir, prácticamente en la forma constituyen empresas independientes, sin existir vínculo entre la empresa principal y ésta.

Así la empresa principal, prácticamente no tiene trabajadores directamente contratados por ella, sino que toda su planta laboral depende de las empresas creadas para tal cometido.

Esta situación provoca varios efectos, por una parte, que la empresa principal pueda quedar en primera instancia, desligada de toda obligación de naturaleza laboral para con los trabajadores de las llamadas subempresas, los cuales laboran para la consecución de los fines de la empresa principal. Así entre los derechos que se evaden está el pago de utilidades de la empresa principal, pues se argumenta que no existe una relación laboral directa entre la empresa principal y los trabajadores de la subempresa, de esta forma las grandes empresas evaden su obligación de repartir utilidades y demás derechos laborales a éste tipo de trabajadores.

Ante esta situación, es necesario reglamentar y señalar qué actividades se pueden subcontratar, a través de qué tipo de empresas y acabar con esta simulación que únicamente merma los derechos de los trabajadores.

Así las cosas, consideramos que hay ciertas actividades que es preferible subcontratar debido a la temporalidad o especialización que conllevan y que hace que la subcontratación sea una vía que ofrece mayores ventajas tanto a las

empresas como a los trabajadores. De esta manera, vemos que nuestra ley prevé que el trabajo podrá ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Consideramos que en las actividades que son por obra o por tiempo determinado se debe permitir la subcontratación, pues la misma no iría en contra de ninguno de los principios que favorecen al trabajador, y por el contrario sí lo beneficiaría si la contratación se realiza con una empresa subcontratista, debidamente registrada. Por otro lado hay actividades que no constituyen la actividad normal de la empresa y que requieren cierto tipo de especialización, por ejemplo, la vigilancia, la limpieza, la elaboración de alimentos, en estos casos es preferible subcontratar con una empresa debidamente registrada pues esto va a permitir que se califique a los trabajadores y se salvaguarden los derechos de los mismos, sin embargo creemos que debemos limitar los trabajos que se pueden subcontratar a efecto de que no se abuse de la figura y lleguen a tener a la mayoría del personal bajo este régimen alegando que no tiene que ver con el objeto principal de la empresa.

Para lograr lo anterior consideramos necesario realizar diversas modificaciones a la LFT, así el artículo 8 de esta ley define lo que es trabajador, señalando que es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, en este caso es necesario señalar que el trabajador que se encuentre subcontratado, tendrá como patrón a la empresa de subcontratación de personal, a efecto de que a pesar de que se den los elementos de subordinación con la empresa usuaria, no se configure con la misma la relación laboral, en este sentido también están las modificaciones propuestas a los artículos 10, 20 y 21.

Por lo que hace al artículo 13, se suprime la redacción actual, ya que con base en el mismo, muchas empresas usuarias han fundamentado la subcontratación alegando que mientras la empresa que les proporciona personal tenga elementos propios suficientes, la que contrata no es responsable laboralmente de los empleados que tenga a su disposición, de esta manera la nueva redacción busca señalar de manera clara quién es el responsable de la

relación de trabajo en el caso de contrataciones bajo el régimen de subcontratación.

Así se reafirma que, de acuerdo con los artículos 12, 14 y 15 que "intermediario" es aquel que en cuanto coloca a un trabajador en una empresa la única responsable es ésta y debe dar al trabajador las mismas condiciones de trabajo que los que en ella laboran.

En el caso de los artículos 47 y 51, relativos a las causas de rescisión por causa imputable tanto al patrón como a los trabajadores se adecuan los mismos para que apliquen en esta nueva modalidad en la contratación.

Por último, se agrega un Capítulo denominado "Trabajo Prestado en el Régimen de Subcontratación de Personal", que busca regular esta situación permitiendo la subcontratación únicamente a las empresas que cuenten con autorización administrativa de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, este capítulo señala que las relaciones de trabajo entre la empresa de subcontratación de personal y sus trabajadores serán por tiempo indeterminado, salvo que haya causa justificada para que sea por obra o por tiempo determinado de conformidad con la LFT, señalándose así también que únicamente se podrán subcontratar aquellos trabajos que la ley autorice de manera limitativa, por lo ya antes expuesto.

En base a lo anterior es que ahora presentamos la siguiente

**Iniciativa con proyecto de decreto que reforma diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y crea un Capítulo denominado Subcontratación de Personal.**

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

**El trabajador que se encuentre subcontratado, tendrá como patrón a la empresa de subcontratación de personal, siempre que ésta se encuentre legalmente constituida en los términos de esta ley, de lo contrario su patrón lo será la empresa usuaria.**

...

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

**Se excluye de esta definición a las personas que utilicen los servicios de trabajadores a través de empresas de subcontratación de personal, sin que esto los libere de las responsabilidades que conforme a ley les corresponden.**

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

**Artículo 13. Se entenderá que la empresa de subcontratación de personal es el patrón de los trabajadores que ponga a disposición de la empresa usuaria, siempre que la misma se constituya de conformidad con las disposiciones de esta ley.**

**Artículo 15.** En las empresas que ejecuten obras en forma exclusiva o principal para otra, se observarán las siguientes reglas:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. **En el caso de que la empresa servidora realice de manera exclusiva obras o servicios para la empresa beneficiaria, los trabajadores empleados en aquella tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.** Para determinar la proporción, se tomarán

en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

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

**En el caso de trabajadores subcontratados a través de empresas de subcontratación de personal, la relación de trabajo se da con ésta y los trabajadores puestos a disposición de la empresa usuaria, sin que esto exima a esta última de las obligaciones que tiene.**

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

**Artículo 21.** Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

**En el caso de empresas de subcontratación de personal la relación de trabajo se entenderá entre ésta y el personal que ponga a disposición de la empresa usuaria.**

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

...

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en

contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, establecimiento **o de la empresa usuaria**, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

...

**Artículo 51.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

...

II. Incurrir el patrón, sus familiares, el personal directivo o administrativo de este **o de la empresa usuaria**, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

...

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas **en el lugar de trabajo** o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establezcan.

...

VIII. Comprometer el patrón **o la empresa usuaria**, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

**Artículo 134.** Son obligaciones de los trabajadores:

...

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón, de su representante **o empresa usuaria** a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

**Artículo 156.** De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

No se aplicará esta disposición en caso de que los patrones contraten trabajadores a través de las empresas de subcontratación de personal.

Título VI

Capítulo XVII bis
Subcontratación de Personal

353 Bis I.- Las disposiciones de este capítulo se aplicarán al trabajo prestado a través de empresas de subcontratación de personal.

Se entiende empresa de subcontratación de personal a la sociedad anónima que tiene por objeto poner a disposición de terceras personas, físicas o morales, en adelante empresas usuarias, los servicios de sus trabajadores, a efecto de que estos puedan realizar las actividades señaladas en el siguiente artículo.

353 Bis 2.- El contrato entre la empresa usuaria y la empresa de subcontratación de personal deberá suscribirse por escrito, con señalamiento del plazo, de la causa que motiva la contratación y la calificación requerida al trabajador.

La empresa de subcontratación de personal, podrá asignar trabajadores a la usuaria cuando los requerimientos de la segunda tengan por causa alguna de las siguientes circunstancias:

a) Suplencia durante el periodo de ausencia de un trabajador permanente.

b) Incremento extraordinario de la actividad propia de la empresa usuaria.

c) Cuando se trate de las siguientes actividades: limpieza, vigilancia y personal relativo a la preparación de alimentos, si la empresa cuenta con servicio de comedor en sus instalaciones y soporte técnico para equipos de cómputo.

Los trabajadores comprendidos en los dos primeros incisos tendrán un salario base y cada vez que se les asigne a una empresa, se les deberá pagar la prima correspondiente a efecto de que tengan un salario no inferior al existente para tareas iguales en la empresa usuaria, en el caso del último inciso deberán tener como salario mínimo el que la ESP haya presentado en tabulador a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

El trabajador contratado en violación de la presente será considerado para todos los efectos como trabajador permanente de la empresa usuaria y ésta tendrá que pagar un 50% adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones correspondientes a efecto de que tenga un salario no inferior al existente para tareas iguales en la empresa usuaria, en el caso del último inciso deberán tener como salario mínimo el que la ESP haya presentado en tabulador a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El trabajador contratado en violación de la presente será considerado para todos los efectos como trabajador permanente de la empresa usuaria y ésta tendrá que pagar un 50% adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones, que le hubiesen correspondido al trabajador de considerarlo de la empresa usuaria desde el principio de la relación de trabajo.

353 Bis 3.- Para poder actuar como empresa de subcontratación de personal, se deberá obtener autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, misma

que podrá otorgarla a aquellas entidades que cumplan los requisitos que se determinen en el reglamento correspondiente.

A la empresa usuaria que contrate con una sociedad sin autorización, se le considerara como el único patrón.

353 Bis 4.- Las empresas usuarias, serán subsidiariamente responsables de las prestaciones de índole laboral a cargo de las empresas subcontratistas.

353 Bis 5.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social llevará un registro en el cual deberán inscribirse las empresas de subcontratación de personal, dicho registro deberá de ser público, a efecto de que cualquier persona pueda verificar si una empresa esta legalmente constituida.

Artículos Transitorios

Artículo Primero. El presente decreto entrará en vigor a los noventa días de su publicación del Diario Oficial de la Federación.

Artículo Segundo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con un plazo de quince días a partir de la entrada en vigor de la presente reforma, para expedir un reglamento en el que señale los lineamentos para obtener la autorización para funcionar como empresa de subcontratación de personal, de conformidad con lo señalado en el presente. (Dip. María del Carmen Mendoza)

## 4.5 Razones para subcontratar

**¿POR QUÉ UTILIZAR OUTSOURCING?**

Hasta hace un tiempo esta práctica era considerada como un medio para reducir los costos; sin embargo en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las empresas **por razones tales como**:

- ✓ Es más económico. Reducción y/o control del gasto de operación.
- ✓ Concentración de los negocios y disposición más apropiada de los fondos de capital debido a la reducción o no uso de los mismos en funciones no relacionadas con al razón de ser de la compañía.
- ✓ Acceso al dinero efectivo. Se puede incluir la transferencia de los activos del cliente al proveedor.
- ✓ Manejo más fácil de las funciones difíciles o que están fuera de control. Disposición de personal altamente capacitado.
- ✓ Mayor eficiencia.

Todo esto permite a la empresa enfocarse ampliamente en asuntos empresariales, tener acceso a capacidades y materiales de clase mundial, acelerar los beneficios de la reingeniería, compartir riesgos y destinar recursos para otros propósitos.

## 4.6 Esquemas de subcontratación

***¿Que puede subcontratarse?***

Las funciones que tradicionalmente se han contratado son las siguientes:

- Suministro de Materiales y Componentes
- Servicios Generales
- Tecnología informática
- Consultoría y Capacitación
- Logística

***¿Qué no debe subcontratarse?***

Aunque todas las funciones que aparecen a continuación hayan sido subcontratadas con éxito por alguien en alguna parte, usted deberá hacer un examen cuidadoso antes de subcontratar las siguientes:

+ Administración de Planeación Estratégica
+ Administración de Finanzas

+ Administración de la Consultoría Gerencial

+ Control de Proveedores

+ Administración de Calidad y Administración Ambiental

+ La Supervisión de la Satisfacción de los requisitos del mercado y reglamentarios como:

- Responsabilidad del Producto
- Publicidad Engañosa
- Calidad
- Regulaciones Ambientales
- Higiene y Seguridad del Personal
- Seguridad Pública
- Seguridad del Producto / Servicio

Todos los requisitos reglamentarios conllevan riesgos tanto de responsabilidad corporativa como personal.

Es importante destacar que uno de los primeros pasos en el proyecto de outsourcing, y quizás el más importante es aquel en donde se seleccionan los procesos que podrían ser subcontratados.

## VIII. PROPUESTAS Y/O SUGERENCIAS:

"*TEXTOS PROPUESTOS:*

*A continuación figuran los textos A, del proyecto de convenio relativo al trabajo en régimen de subcontratación, y B, del proyecto de recomendación relativa al trabajo en régimen de subcontratación, que se someten como base para la discusión del quinto punto del orden del día de la 86.ª reunión de la Conferencia.*

### *A. Proyecto de convenio sobre el trabajo en régimen de subcontratación*

*La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:*

*Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el dos de junio de 1998 en su octogésima sexta reunión;*

*Tomando nota del creciente recurso al trabajo en régimen de subcontratación y reconociendo la conveniencia de adoptar nuevas normas en la materia, con miras a garantizar una protección adecuada a los trabajadores en régimen de subcontratación;*

*Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo en régimen de subcontratación, tema que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y*

*Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,*

*adopta, con fecha de junio de mil novecientos noventa y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo en régimen de subcontratación, 1998:*

*Artículo 1*

*A efectos del presente Convenio:*

a. *la expresión «trabajo en régimen de subcontratación» designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como «empresa usuaria») por una persona (designada como «trabajador en régimen de subcontratación»), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que*

*caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y cuando:*

*i. el trabajo se realiza con arreglo a un acuerdo contractual directo entre el trabajador en régimen de subcontratación y la empresa usuaria, distinto de un contrato de trabajo, o*

*ii. el trabajador en régimen de subcontratación es puesto a disposición de la empresa usuaria por un subcontratista o un intermediario;*

*b. el término «subcontratista» designa a una persona física o jurídica que se compromete a asegurar la realización de un trabajo para una empresa usuaria en virtud de un acuerdo contractual celebrado con ésta;*

*c. el término «intermediario» designa a una persona física o jurídica que pone a disposición de una empresa usuaria trabajadores en régimen de subcontratación, sin adquirir formalmente la calidad de empleador de esos trabajadores.*

*Artículo 2*

*1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todos los trabajadores en régimen de subcontratación. No se aplica a los trabajadores que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, tienen un contrato de trabajo formalmente reconocido con la empresa usuaria. No se aplica a los asalariados de las agencias de empleo privadas puestos a disposición de empresas usuarias para realizar un trabajo en régimen de subcontratación.*

*2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a:*

*a. otras categorías particulares de trabajadores en régimen de subcontratación que gozan, por otros conceptos, de una protección adecuada, o*

*b. determinadas ramas de actividad económica, cuando la aplicación del Convenio pudiera suscitar problemas particulares de considerable importancia.*

*3. Todo Miembro que ratifique el Convenio deberá indicar, en la primera memoria que presente de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las excepciones a que se haya acogido con arreglo al párrafo 2 anterior y explicar sus motivos.*

*Artículo 3*

*Todo Miembro deberá velar por que se adopten medidas adecuadas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores en régimen de*

*subcontratación que sean consecuencia del trabajo en régimen de subcontratación, guarden relación con él o sobrevengan durante su realización.*

*Artículo 4*

*Deberán adoptarse medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para:*

a. *garantizar una protección adecuada por lo que se refiere al pago de:*
    i. *las sumas que se adeuden a los trabajadores en régimen de subcontratación por el trabajo realizado, y*
    ii. *toda cotización de la seguridad social que deba ser pagada por cuenta de estos trabajadores en virtud de ese trabajo;*

b. *garantizar que se determinen claramente las responsabilidades relativas al cumplimiento de las obligaciones económicas previstas en el apartado a) anterior;*
c. *garantizar que los trabajadores en régimen de subcontratación perciban indemnizaciones en caso de sufrir accidentes o enfermedades que sean consecuencia de la realización del trabajo en régimen de subcontratación.*

*Artículo 5*

*Todo Miembro deberá fomentar la igualdad de trato entre los trabajadores en régimen de subcontratación y los trabajadores que tienen una relación de empleo reconocida, habida cuenta de las condiciones aplicables a otros trabajadores que realizan un trabajo de índole esencialmente similar, en condiciones análogas.*

*Artículo 6*

*1. Deberán adoptarse medidas para garantizar que los trabajadores en régimen de subcontratación gocen de la misma protección que los trabajadores que tienen una relación de empleo reconocida, por lo que se refiere a:*

a. *el derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva;*
b. *la discriminación en el empleo y la ocupación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social;*
c. *la edad mínima.*

*2. Deberán adoptarse medidas, según proceda, para garantizar que los trabajadores en régimen de subcontratación gocen de una protección adecuada en materia de:*

a. *tiempo de trabajo y otras condiciones laborales;*
b. *protección de la maternidad;*
c. *seguridad y salud en el trabajo;*

*d. remuneración;*
*e. régimen legal de seguridad social.*

*Artículo 7*

*Todo Miembro deberá adoptar medidas para garantizar que, cuando se recurra al trabajo en régimen de subcontratación, no se eludan las obligaciones ni se denieguen los derechos previstos en la legislación laboral y de seguridad social.*

*Artículo 8*

*1. El presente Convenio deberá aplicarse mediante la legislación o por cualesquiera otros medios compatibles con la práctica nacional, tales como decisiones judiciales, laudos arbitrales o convenios colectivos.*

*2. Se adoptarán medidas eficaces, correspondientes a los medios escogidos en virtud del párrafo 1 anterior, para asegurar mediante una inspección adecuada o de otra forma la aplicación y el cumplimiento apropiados de la reglamentación o las disposiciones sobre el trabajo en régimen de subcontratación.*

*3. Se deberán prever y aplicar eficazmente medidas correctivas adecuadas, incluidas sanciones cuando así proceda, en caso de infracción de la reglamentación o las disposiciones mencionadas en el párrafo 2 anterior.*

*Artículo 9*

*Las disposiciones del presente Convenio no menoscabarán las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores en régimen de subcontratación en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.*

***B. Proyecto de recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación***

*La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:*

*Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el dos de junio de 1998 en su octogésima sexta reunión;*

*Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo en régimen de subcontratación, tema que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y*

*Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el trabajo en régimen de subcontratación, 1998,*

*adopta, con fecha de junio de mil novecientos noventa y ocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación, 1998:*

*1. Las disposiciones de la presente Recomendación deberían aplicarse conjuntamente con las del Convenio sobre el trabajo en régimen de subcontratación, 1998 (en adelante, «el Convenio»).*

*2. Al determinar, a efectos de la definición de la expresión «trabajo en régimen de subcontratación», si se cumplen las condiciones de dependencia o de subordinación a que alude el apartado a) del artículo 1 del Convenio, todo Miembro podrá tomar en consideración, entre otros, los criterios siguientes:*

a. *la medida en que la empresa usuaria determina el momento y la manera en que ha de realizarse el trabajo, incluidos el tiempo de trabajo y las demás condiciones laborales del trabajador;*
b. *si la empresa usuaria paga periódicamente y de acuerdo con criterios preestablecidos las sumas adeudadas al trabajador;*
c. *la medida en que la empresa usuaria ejerce sobre el trabajador un poder de supervisión y un control con respecto al trabajo realizado, incluido un poder disciplinario;*
d. *la medida en que la empresa usuaria hace inversiones y suministra, entre otras cosas, herramientas, materiales y maquinaria para efectuar el trabajo de que se trate;*
e. *si el trabajador puede o no obtener ganancias o exponerse a pérdidas al efectuar ese trabajo;*
f. *si el trabajo se efectúa en forma regular y continua;*
g. *si el trabajador trabaja o no para una sola empresa usuaria;*
h. *la medida en que el trabajo realizado forma parte integrante de las actividades normales de la empresa usuaria;*
i. *si la empresa usuaria proporciona o no al trabajador una formación específica de cierta importancia para el desempeño de su trabajo.*

*3. Deberían adoptarse medidas para garantizar que los trabajadores en régimen de subcontratación reciban una información apropiada y fácilmente comprensible acerca de sus condiciones de trabajo, de las sumas a que tengan derecho y del modo en que éstas serán fijadas.*

*4. Deberían adoptarse medidas, según proceda, para asegurar que los trabajadores en régimen de subcontratación reciban el mismo trato que los asalariados de la empresa usuaria o, según sea el caso, que los asalariados del subcontratista o del intermediario, por la realización de tareas que sean en lo fundamental análogas, se lleven a cabo en condiciones semejantes y requieran calificaciones similares.*

*5. En determinadas circunstancias (por ejemplo, cuando el trabajo en régimen de subcontratación se utiliza principal o exclusivamente con el fin de eludir las*

*obligaciones o denegar los derechos previstos en la legislación laboral o de seguridad social), los trabajadores en régimen de subcontratación deberían ser tratados como los asalariados de la empresa usuaria o, según sea el caso, como los del subcontratista o del intermediario.*

*6. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, no debería ponerse a disposición de una empresa usuaria a trabajadores en régimen de subcontratación con el fin de sustituir a trabajadores de esa empresa que estén en huelga.*

*7. Deberían adoptarse medidas para garantizar que los trabajadores en régimen de subcontratación puedan negarse a realizar un trabajo cuando tengan motivos razonablemente fundados para pensar que podría entrañar un peligro grave para su seguridad o su salud.*

*8. 1) La legislación y la práctica nacionales podrían atribuir al subcontratista (o al intermediario, según proceda) y a la empresa usuaria la responsabilidad que a cada uno incumba con relación al cumplimiento de las obligaciones contraídas para con los trabajadores en régimen de subcontratación, tomando en consideración el grado de dependencia o de subordinación de estos trabajadores respecto de aquéllos.*

*2) Cuando la parte responsable de las obligaciones a que se refiere el subpárrafo 1) anterior las incumpla, la otra parte, cuando proceda, debería tener la responsabilidad de cumplirlas.*

*3) En la medida prevista por la legislación nacional, las obligaciones económicas para con el trabajador en régimen de subcontratación podrían recaer solidariamente en el subcontratista y la empresa usuaria, o en el intermediario y dicha empresa, o en todas esas partes, según sea el caso.*

*9. En caso de insolvencia de la empresa usuaria, del subcontratista o del intermediario, los créditos de los trabajadores en régimen de subcontratación deberían tener la misma prioridad que la prevista por la legislación y la práctica nacionales para los créditos adeudados al trabajador por su empleador.*

*10. 1) El recurso al trabajo en régimen de subcontratación podría quedar condicionado, de conformidad con la legislación nacional, a la obligación del subcontratista o del intermediario de inscribirse ante la autoridad competente o de obtener de ésta una autorización.*

*2) La inscripción o la autorización podrían quedar supeditadas a la condición de que el subcontratista o el intermediario demuestren su viabilidad y su capacidad para cumplir sus obligaciones para con los trabajadores en régimen de subcontratación, o a que depositen una fianza por un monto suficiente para hacer frente a esas obligaciones.*

*11. 1) Deberían adoptarse, cuando proceda, medidas ajustadas a las condiciones nacionales con la finalidad de fomentar la negociación colectiva como medio para determinar y mejorar las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores en régimen de subcontratación.*

*2) Deberían identificarse y suprimirse los obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores en régimen de subcontratación a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes y a participar en las actividades de dichas organizaciones.*

*12. En la medida de lo posible, todo Estado Miembro debería reunir, mantener actualizados y publicar datos estadísticos y otras informaciones acerca del trabajo en régimen de subcontratación.*

*13. Todo Miembro debería adoptar medidas, cuando proceda, con el fin de brindar protección a los trabajadores en régimen de subcontratación nacionales de otros países que realicen un trabajo en su territorio.*

---

*[1] OIT: Trabajo en régimen de subcontratación, Informe V (1) a la 86.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1997.*

*[2] Las respuestas que llegaron demasiado tarde para ser incluidas en el informe podrán ser consultadas por los delegados en la Conferencia.*

*[3] El Gobierno de Bélgica comunicó, junto con su respuesta, una opinión del Consejo Nacional del Trabajo (CNT).*

*[4] El Informe V (2 A) llegará a poder de los gobiernos aproximadamente un mes después que el presente volumen y contendrá los resúmenes de las respuestas recibidas y los comentarios de la Oficina"*

## IX. CONCLUSIONES

1. A lo largo de la revisión sobre las posiciones en torno a la subcontratación, hemos podido observar que existen diferentes asuntos que están en cuestión y que son motivo de debate. El primero de ellos es la relación con el carácter de la producción flexible. En los años ochenta e incluso hasta mediados de los noventa, la mayor parte de los sociólogos del trabajo en América Latina enfocaron su atención a la empresa en singular, de manera que privilegiaron el estudio de la flexibilidad en relación a la organización del trabajo en el interior de la empresa. En ese momento el debate era fundamentalmente si se podía o no hablar de una re-profesionalización de la fuerza de trabajo por efecto de la modernización productiva organizativa y tecnológica y por lo tanto, el tema de la calificación estaba en el centro de las preocupaciones.
2. No obstante, desde mediados de los noventa, dadas las transformaciones en el mercado de trabajo que fueron haciéndose evidentes, las preocupaciones se fueron desplazando hacia los efectos de la producción flexible más allá de la empresa y la subcontratación-externalización comienza a ser comprendida como parte de un proceso. Cada vez se hace más evidente que la calificación y la multihabilidad es una realidad que atañe al segmento minoritario de la masa laboral y que de ello puede convivir con otros segmentos, cada vez más numerosos, cuyo problema central es la inestabilidad. Pero, mientras para unos las subcontratación es un proceso que manifiesta el mejoramiento y la capacitación de los llamados *insiders*, y la precarización de los *outsiders*, para otros, la subcontratación conduce a un proceso general del pérdida de derechos, y por ende de precarización progresiva.
3. En lo relativo a la subcontratación externa y a la conformación de subcontratación también se perfilan diferentes posturas. Por una parte, están quienes priorizan las relaciones técnicas entre empresas y enfatizan la importancia de construir encadenamientos productivos, concibiéndolos como generadores de un posible proceso virtuoso, gracias al cual se

articulan y desarrollan nuevas capacidades y aprendizajes. Por otra parte, están quienes colocan el énfasis en las relaciones y condiciones de trabajo y visualizan la subcontratación como un proceso sustentado en la explotación del trabajo.

4. De acuerdo al punto de partida, incluso de las mismas políticas pueden ser interpretadas en forma contradictoria, como por ejemplo ocurre respecto al papel del Estado en la promoción de la subcontratación: mientras unos lo califican de positivo por favorecer las relaciones entre las empresas, otros lo califican como indeseado por favorecer la precarización del trabajo. Así mismo, en lo relativo a la trascendencia de las relaciones de cooperación dentro de las redes empresariales para las condiciones de trabajo, hay quienes consideran que ellas conducen a su mejoramiento general, mientras que hay quienes sostienen que son procesos relativamente independientes, dentro de los cuales inciden otros aspectos de carácter institucional.
5. Más allá de los diversos enfoques, la principal conclusión que podemos derivar de la literatura consultada es que las características que asume la subcontratación laboral son el resultado de la combinación de un conjunto complejo de factores señalados a lo largo del análisis. Sin embargo, no se puede olvidar que en el escenario latinoamericano predominante, las implicaciones sociales del proceso de la subcontratación son muy preocupantes por que ellas se insertan, al menos, dentro de tres tendencias alarmantes:

   a) En primer lugar dentro de la profunda y ya tradicional desestructuración del mercado de trabajo regional, con el aumento de la informalidad, de los empleos antiguamente llamados “atípicos” y del trabajo precario en general, mal pagado y sin derecho a la seguridad social;
   b) En el segundo lugar dentro de la agudización de la crisis sindical, marcada por una disminución sensible de las tasas de sindicalización, de la capacidad de movilización y de reivindicación.

c) En tercer lugar, dentro de la desestructuración que caracteriza a nuestra sociedades, producto del abismo socio-económico entre los sectores y clases que las conforman, donde la profundización progresiva de la desintegración social hace cada día más difícil la convivencia social y por ende el mantenimiento de la gobernabilidad, generando profundos problemas políticos para nuestras frágiles democracias.

6. Se requiere una acción estatal que en vez de flexibilizar todavía más el mercado de trabajo, ejerza un poder regulatorio sobre el mismo, combatiendo las tendencias de desregulación y creando nuevas condiciones para el trabajo informal y para el trabajo subcontratado.
7. No obstante, lo que es el retorno de la estructura industrial fondista y de una clase obrera homogénea concentrada en grandes empresas, que fue la base social del sindicato fondista. La tendencia de la subcontratación proviene del carácter del nuevo modo de acumulación, basado en la flexibilidad de la producción y en la nueva estructura industrial que fragmenta el mercado de trabajo configurándose de esa forma, como una de las características intrínsecas, por lo que no existe una política capaz de combatir la heterogeneidad de la clase trabajadora.
8. Los desafíos planteados al movimiento sindical son enormes, van desde la necesidad de poner en práctica políticas diferenciadas para los diversos sectores de la mano de obra, creando a su vez nuevas bases de identidad colectiva, hasta junto con los sectores sociales progresistas, proponer políticas públicas y sociales capaces de abrir el camino hacia otro modelo de desarrollo, en el cual pueda tener lugar una flexibilización virtuosa, donde la búsqueda de la calidad, de la cooperación, de la articulación productiva y de la innovación sean los objetivos prevalecientes para hacer posible una nueva configuración socio-técnica en la cual el trabajo pueda cumplir el rol de integrador.
9. Conforme resaltan Santos y Rodríguez, uno de los desafíos más importantes con que se confronta el movimiento de los trabajadores en el

nuevo milenio consiste en la “definición de su nuevo papel en la relación a la promoción de alternativas económicas que vayan más allá de la negociación obrero-patronal” (Santos y Rodríguez, 2002). Si esto pareciera a primera vista inalcanzable para el frágil movimiento sindical latinoamericano, no se puede olvidar que los indicios de renovación a los que nos referimos anteriormente tal vez puedan estar indicando posibilidades en esa dirección. No obstante, las fuerzas de debilitamiento son muy fuertes y el futuro es impredecible. Aunque el sindicato en cuanto institución social ya haya vivido históricamente transformaciones profundas como las que la realidad le está planteando en este momento, el futuro no está determinado, y como ya resaltó De la Garza (2001) dependerá fundamentalmente de la capacidad propositiva y de acción colectiva de los diversos grupos sociales.

## X. FUENTES DE INFORMACIÓN

**Bibliografía:**


BILBAO, Andrés 1999 “La posición del trabajo y la reforma de mercado de trabajo” en Faustino Mígueles y Carlos Prieto (dir y coord.) El empleo en España (Madrid: Siglo XXI de España, editores):

BRONSTEIN, Arturo 1999. “La subcontratación laboral OIT”.

BUONFIGLIO, María Carmela y Dowling, Juan Alfonso 2000. “Flexibilización de relaciones de trabajo: precarización y desempeño” (Buenos Aires: CD-R del III Congreso de ALAST).

CARDOSO, Adalberto 2003. “A década neoliberal y crisis de dos sindicatos en Brasil”, Sao Paolo: Boitiempo.

CARDOSO, Adalberto Comin, Álvaro e Guimaraes, Nadya. “Os deserdados da industria: Reestructuración productiva y trayectorias intersectoriales de trabajadores de la industria brasileña”. Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo, Buenos Aires 2001.

CARRILLO, Jorge y Hualde, Alfredo. “¿Existe un cluster en la maquiladora electrónica en Tijuana? En Jorge Carrillo (coord) ¿Aglomeraciones locales o cluster globales? Evolución empresarial e institucional en el norte de México (México: El Colegio de la Frontera Norte). 2000.

CASTEL, Robert. “La metamorfosis de la cuestión social”. Argentina, 1999.

CASTILLO, Juan José. “La división del trabajo en empresas”. En Sociología del Trabajo, nueva época, No. 5, invierno 1988/89, Madrid, 1989.

DÁVALOS, José (1998) “Tópicos Laborales”, Porrúa, México.

DE BUEN, Néstor (2000) “Nuevo Derecho del Trabajo”, Porrúa. México.

DE LA GARZA, Enrique (coord), 1998. “Modelos de Industrialización en México. (México: UAM) (2000ª): “La flexibilidad del trabajo en América Latina” en Enrique de la Garza (coord) Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo (México: Fondo de Cultura Económica). 2000b “Fin del trabajo o trabajo sin fin” en Enrique De la Garza (coord) Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo (México: Fondo de Cultura Económica). 2001 “Democracia, representatividad y legitimidad sindical” en Enrique de la Garza (coord.) Democracia y cambio sindical en México (México: Friedrich Ebert Stiftung; Solildarity Center (Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO; P y V Editores).

DE LA GARZA, Enrique (1999) “Introducción, Los Retos Teóricos de los Estudios del Trabajo hacia el siglo XXI”, Clacso, Argentina 1999.

---- (1999) *“El cambio en la contratación colectiva de jurisdicciones federal y local*” en “Cambios De las Relaciones Laborales, Enfoque sectorial y regional. Vol. I Unam. IIEc, Méx.

DE LA O, María Eugenia (1999) *“La transformación de las relaciones laborales y la contratación colectiva en Jalisco”* en Cambios De las Relaciones Laborales” Enfoque sectorial y regional. Vol. I Unam. IIEc, Méx.

ECHEVERRÍA, Magdalena y Uribe, Verónica. “Condiciones de trabajo en sistema de subcontratación”, Chile: OIT, 1998.

EGGER, Phillippe. “Trabajo en régimen de subcontratación y empleo: algunas propuestas iniciales” en la subcontratación de mano de obra: algunas cuestiones. Educación Obrera, Ginebra: OIT, 1997.

FONSECA, Hugo. “Articulación productiva: la subcontratación. Una alternativa para las empresas centroamericanas”. En revista académica Universidad Autónoma de Centro América.

GARCÍA, Anselmo, Mertens, Leonard y Wilde, Roberto. “Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores” En Serie Desarrollo Productivo No. 54 (México: CEPAL) 1999.

GARCÍA, Brígida y Oliveira, Orlandina 2003 “Trabajo e ingresos de los miembros de las familias en el México metropolitano”, en Enrique de la Garza y Carlos Salas (coord). La situación del trabajo en México, 2003 (México: IET-Instituto de Estudios del Trabajo, Sodlidarity Center).

HERRERA, Fernando y Melgoza, Javier 2003. “Evolución reciente de la afiliación sindical y la regulación laboral” en Enrique De la Garza y Carlos Salas (coord.). “La situación del trabajo en México, 2003 (México: IET- Instituto de Estudios de Trabajo, Solidarity Center).

PALACIOS, Juan (2003) “La industria Electrónica en México: Problemática, Perspectivas y Propuestas” Edit. U.de G. Mex.

PARTIDA, Raquel (1999) “*Nuevas condiciones de trabajo en la industria electrónica de Guadalajara, el caso de IBM Y Solectron”* en Cambios De las Relaciones Laborales” Enfoque sectorial y regional. Vol. I Unam. IIEc, Méx.

---- (2002) “El sindicalismo en México ante el nuevo milenio una perspectiva global”, Udeg. Unam. Staudg. Mex

---- 2003. “Los efectos de la globalización en los trabajadores del cluster de la electrónica en Jalisco, México”, Australia

PERIS Francisco **(**2000) “Estabilidad y flexibilidad en la contratación laboral privada”.

REYNOSO, Carlos (1994) “El Derecho del Trabajo e Integración Económica”, Eón, Méx.

---------- (2003) *"Los atentados al Contrato de Trabajo"* en ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo? Unam. México

ROMERO, Miguel Ángel y Martín Romero (1999) "El desarrollo de competencias en la nueva economía global" U de G. Méx.

SALAS, Carlos y Zepeda, Eduardo 2003. "Empleo y salarios en el México contemporáneo". En Enrique De la Garza y Carlos Salas (coord). La situación del trabajo en México, 2003 (México: IET- Instituto de Estudios de Trabajo, Solidarity Center).

SANTOS, Héctor (1999) "Derecho del Trabajo Mexicano", Porrúa, Mex.

URREA, Fernando. "Globalización, subcontratación y desregulación laboral" en Luz Gabriela Arango y Carmen marina López (comp): Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina. (Colombia: Utópica ediciones), 1999.

URREA, Fernando. "Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado". En Enrique de la Garza (comp). Los retos teóricos de los estudios el trabajo hacia el siglo XXI. (Buenos Aires: CLACSO), 1999.

VALERO, Edgar A. "Subcontratación, reestructuración empresarial y efectos laborales en la industrial". En Luz Gabriela Arango y Carmen Marina López (comp). Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina (Colombia: Utópica ediciones), 1999.

VÁZQUEZ, Barquero, Antonio. "Desarrollo, redes e innovación. Lecciones sobre desarrollo endógeno". Madrid, Editorial Pirámide, 1999.

YAMINI, Jaime (1997) "La contratación para trabajos fijos discontinuos" Mc Graw Hill, España.

ZAPATA, Francisco (2001), *"El Trabajo en la vieja y nueva economía"* en "El Trabajo del Futuro el Futuro del Trabajo" Clacso, Argentina

**II. LEGISLACIÓN:**

CLIMENT, J.B. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA". Esfinge, México, 2005.

CONSTITUCIÓN, POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, .(2003) PORRÚA, MÉX.

BREÑA GARDUÑO, Francisco. "Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada". Cuarta Edición, Harla, Méx.1996.

**III. SITIOS DE INTERNET:**

http://www.idcweb.com.mx/

www.inegi.gob.mx

www.juridicas.unam.mx

www.scjn.gob.mx

http://www.assae.com.mx/gxpsites/hgxpp001.aspx?2,31,201,O,S,0,MNU;E;83;3;MNU**;**

INEGI, Indicadores trimestrales de empleo. Ciudad de México, México. Varios números.
www.uaca.ac.cr/acta/1999nov/hrfonseca.htm

www.oit.or.cr/oit/papers/subcontratación.pdf