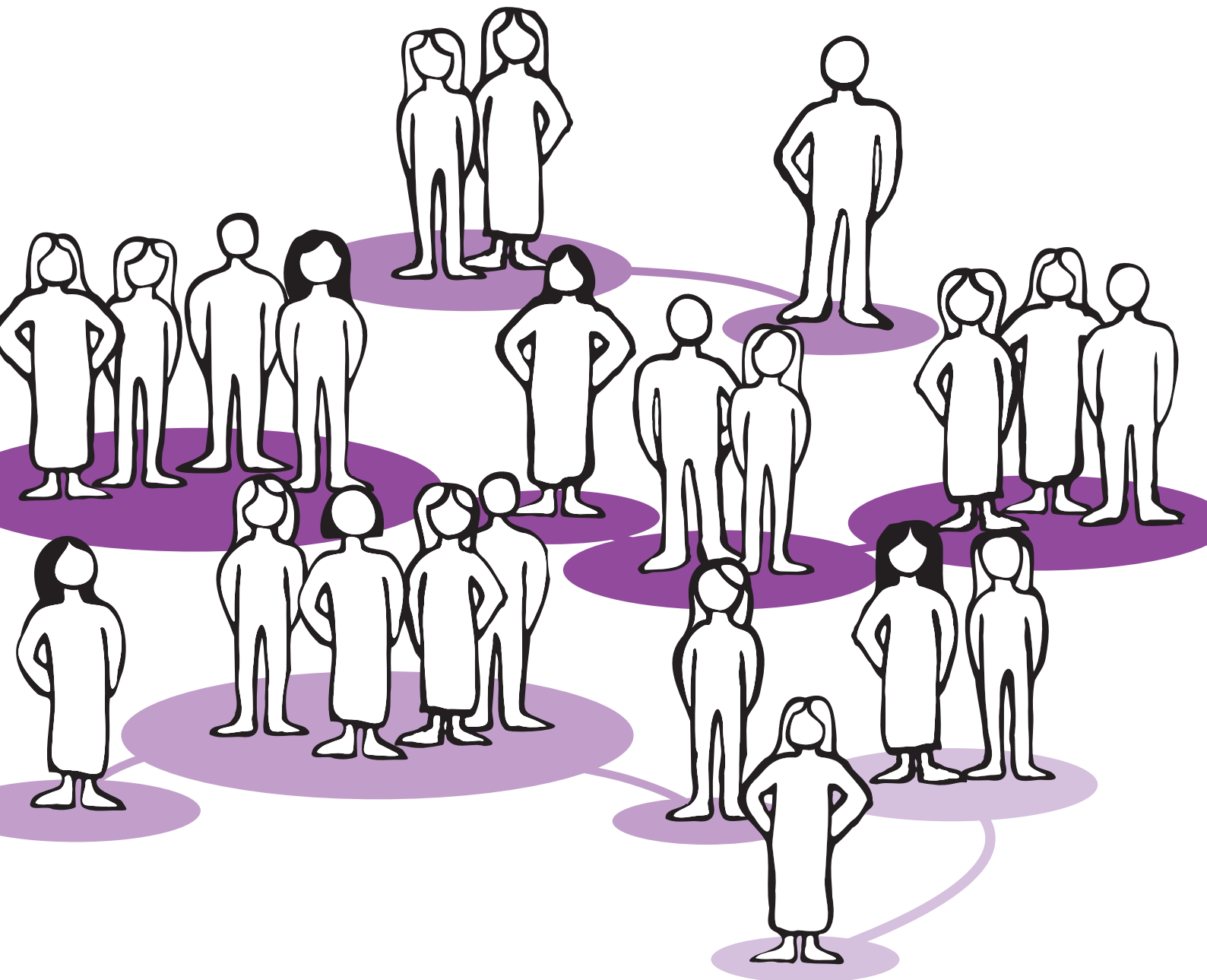


# La subcontratación: una relación laboral multiforme

Saúl Escobar Toledo



**+** MÁS  
**>** REFORMAS  
MEJOR  
TRABAJO



redmujeressindicalistas



# La subcontratación: una relación laboral multiforme

Saúl Escobar Toledo

El presente trabajo discute el tema de la subcontratación laboral. Bajo este concepto, se pueden observar y clasificar distintos fenómenos, lo mismo que con el anglicismo “*outsourcing*”. Por ello, este ensayo busca distinguir esa diversidad, tratando de entender sus rasgos principales y sus diferencias.

El debate sobre el tema de la subcontratación ha sido tocado en diversas publicaciones especializadas y aquellas destinadas al público en general, tanto en México como en diversas partes del mundo. Organizaciones sindicales y académicos críticos generalmente aceptan que la subcontratación ha afectado las condiciones de trabajo y los derechos elementales de los trabajadores, aunque también reconocen algunos beneficios. Sin embargo, el debate está lejos de concluir. Ello se debe a que las formas de contratación de la mano de obra han sufrido cambios constantes a lo largo del tiempo, con particularidades en cada país. Las legislaciones nacionales vinculadas a este tema también son variadas.

En el caso de México, las diversas formas de subcontratación se han vuelto cada vez más complejas, sobre todo en las últimas dos décadas. Por su parte, las reformas a la ley, como veremos, han sido claramente insuficientes. Con base en lo anterior, este trabajo sugiere algunas ideas sobre la necesidad de llevar a cabo nuevas enmiendas a la Ley Federal del Trabajo. Consideramos que, a corto plazo, se puede lograr una mejor legislación que regule los problemas más agudos, con el fin de mejorar la protección de los trabajadores, combatiendo la impunidad con la que operan muchas empresas. Sin embargo, al mismo tiempo advertimos que, en el corto plazo, cualquier cambio legal que se apruebe para regular la subcontratación será insuficiente dada la magnitud y la dinámica de la problemática. Todo ello, seguramente, llevará la discusión de este fenómeno a un nuevo plano y a la proposición de mejores políticas públicas. Por lo tanto, todavía queda un largo camino por andar en la investigación y regulación de este fenómeno.

1ª edición, 2020, México

Editor: Mateo Crossa

Diseño: Enrico Gianfranchi

La elaboración e impresión de esta obra se realizó con el apoyo de Fundación C&A (2014-2019)\*

Se alienta a la reproducción parcial o total del presente documento siempre y cuando se cite la fuente.

En ningún caso esta obra podrá ser usada con fines comerciales, su difusión es gratuita.

\*A partir del 17 de enero de 2020, C&A Foundation/Fundación C&A está operando bajo el nuevo nombre Laudes Foundation. Toda obligación pendiente de C&A Foundation/Fundación C&A será llevada a Laudes Foundation sin necesidad de ajustes, modificaciones o enmiendas. Para más información sobre Laudes Foundation, visite [www.laudesfoundation.org](http://www.laudesfoundation.org)



reddemujeressindicalistas

Fundación C&A  
[2014-2019]

# Tabla de contenidos

Introducción .....	3
La primera forma de subcontratación: el trabajo a domicilio .....	3
La subcontratación en los años del fordismo .....	5
La subcontratación externa: fuera del establecimiento .....	6
La subcontratación: cadenas globales de valor y redes de empresas .....	8
Las formas de contratación bajo el neoliberalismo .....	9
Subcontratación como intermediación o suplantación .....	10
La subcontratación <i>in situ</i> .....	12
Lo más reciente: las plataformas digitales .....	13
Las inversiones y empresas fantasma ( <i>phantom investments</i> ) .....	15
La situación en México: los datos a la mano .....	16
La legislación en México.....	18
El debate debe continuar .....	21
Bibliografía .....	23

# Introducción



La compra de la fuerza de trabajo por parte de un empleador, mediante un contrato individual o colectivo, bajo el amparo de la ley, es un fenómeno que no se reconoció hasta finales del siglo XIX en Europa y Estados Unidos, y a principios del XX en México y América Latina. Esto permitió que el trabajador fuera protegido legalmente en diversos aspectos: jornada de trabajo, días de descanso, regulación del trabajo de menores y mujeres, responsabilidad frente a accidentes de trabajo, derecho de huelga y sindicalización, reglamentación de los contratos, entre otros.

En México, el artículo 123 de la Constitución, elaborado por el Constituyente en 1917, es un buen ejemplo de este cambio radical que tuvo lugar en el mundo. Dicha transformación fue resultado de la lucha de los trabajadores a nivel mundial, que pudo imponerse gradualmente, aunque de manera diferenciada, en distintos países, dependiendo de las coyunturas políticas y la correlación de fuerza existente en cada uno de ellos.

Desde entonces, el movimiento obrero se ha enfocado en el respeto y fortalecimiento de la regulación laboral como un estándar que debe imperar en las relaciones entre asalariados y patrones. Sin embargo, su contenido y aplicación ha estado lejos de ser un modelo generalizado. Constantemente, los empleadores han tratado de imponer diversas formas de relaciones laborales que les permitan bajar los costos de la fuerza de trabajo y utilizarla bajo el control gerencial que consideran más apropiado para su modelo de negocios. En esta lucha permanente se han producido, a lo largo de la historia, diversos momentos, formas y respuestas de uno y otro lado para endurecer o burlar las normas y prácticas.

Las relaciones laborales nunca han sido estáticas, como tampoco lo han sido las normas que pretenden regularlas. En su devenir han influido muchos factores: en primer lugar, la fuerza organizada de los trabajadores o de los patrones. En segundo lugar, la tecnología ha jugado también un papel muy importante, lo mismo

que los ciclos económicos y las políticas públicas. Aún más, puede decirse que los cambios, no solo han respondido a las condiciones nacionales, sino también a las distintas fases históricas del capitalismo mundial.

La existencia de contratos reconocidos por las leyes del trabajo entre un patrón y un asalariado ha sido uno de los pilares básicos de las relaciones laborales, sobre todo desde el siglo XX. La violación o adulteración de esta normatividad es lo que ha llevado a que se hable de subcontratación. Ello se explica porque, por una parte, este último término no podría existir sin el concepto original (contratación); pero también, por otro lado, se entiende así porque los trabajadores organizados han tratado de evitar que se pase por encima de la contratación colectiva y se han esforzado por sujetar la relación laboral a un modelo en el que predomine el trabajo estable y protegido.

## La primera forma de subcontratación: el trabajo a domicilio



Durante los primeros años de la revolución industrial, en los siglos XVIII y XIX, los patrones, los nuevos capitalistas industriales, contrataron a la fuerza de trabajo en las fábricas bajo distintas modalidades, aunque en lo fundamental se tratara de una relación asalariada. Sin embargo, junto a los obreros que laboraban en los establecimientos industriales, había también trabajo a domicilio, el cual puede considerarse una de las manifestaciones más tempranas y persistentes del trabajo subcontratado.<sup>1</sup>

Bajo esta modalidad el patrón le compra al obrero un trabajo que puede ser una pieza terminada (una camisa), o una parte del acabado (coser los botones). Sin embargo ese trabajo se realiza de acuerdo a las instrucciones, diseños, material y sobre todo los precios (el pago por el trabajo) que le proporciona el empleador, de tal manera que en realidad está

1. "Luego de agotadas las potencialidades del modo de producción feudal, y cuando la revolución industrial ya servía de base para la expansión del modo de producción capitalista en un número reducido de países, surgen nuevos procesos de trabajo. El putting out system -forma específica de subcontratación y tercerización- permitió a los empresarios instaurar una forma de producir que tenía lugar en los domicilios de los trabajadores de oficio que anteriormente se desempeñaban como maestros u oficiales de los talleres corporativos" (Neffa, 2012, p.69.)

comprando su fuerza de trabajo y obteniendo una plusvalía o ganancia, aunque en forma indirecta o triangulada.

*La llamada industria casera moderna no tiene nada que ver con las de los viejos tiempos... el artesanado urbano independiente, la pequeña economía campesina, ... La llamada industria casera es, hoy, un departamento exterior de la fábrica o de la manufactura o del almacén de mercancías... Además de los obreros fabriles, manufactureros y artesanos concentrados geográficamente y colocados bajo su mando directo, el capital mueve bajo hilos invisibles a todo un ejército de trabajadores a domicilio, residentes en grandes ciudades o repartidos en la campiña (Marx, 2019, p. 412)*

La historia de la subcontratación en el caso de la industria del vestido es muy aleccionadora. Tomemos el caso de Nueva York, Estados Unidos, donde este fenómeno alcanzó una gran importancia a principios del siglo XX. Según un estudio a cargo de Anner, Bair y Blasi (2014, pp. 16-40), en esa ciudad se creó una espesa y extendida red de talleres y empresas subcontratadas. Las grandes compañías encargaban buena parte de su producción a establecimientos independientes que eran verdaderos talleres de superexplotación laboral (*sweatshops*) lo que llevó a un deterioro dramático de los salarios y las condiciones de trabajo.

Este modelo, basado en la subcontratación (llamado "*outside model*"), fue incluso más importante que el modelo clásico ("*inside model*"), en el que las compañías manufactureras empleaban a sus propios trabajadores para producir prendas de vestir. Con el tiempo se convirtió en una práctica tan dominante que surgió un nuevo término, "*jobber*" (que se origina de la palabra "*job*" o empleo) para referirse a individuos y empresas que diseñaban o vendían prendas de vestir al consumidor final, sin que fueran producidas en sus propios establecimientos.

Según el estudio citado, en la última década del siglo XIX se reportó que de 100 empresas existentes en Nueva York, no más de media docena eran fábricas de ropa: la enorme mayoría eran *jobbers* que contrataban pequeños talleres de costura. El sistema externo o de subcontratación se prefería por sobre

el clásico (en sus propias fábricas), porque permitía a los *jobbers* manejar de manera más conveniente las fluctuaciones de la demanda y evitaba los contratos con los sindicatos, los cuales se extendían cada vez más. Ello generó diversos conflictos laborales, incluyendo una huelga masiva en 1909. Dos años después, en 1911, un incendio en la fábrica Triangle Shirtwaist, localizada en la zona industrial del vestido, mató a 146 trabajadores, la mayor parte de las cuales eran mujeres jóvenes e inmigrantes.

El gobierno ordenó que se hiciera una investigación y más tarde se realizó otra pesquisa, en 1924, por medio de una Comisión que se formó como respuesta a las huelgas y conflictos laborales permanentes. La Comisión reconoció que muchos de los problemas en la industria se originaban en la competencia que había entre los talleres, debido a una red de subcontratación generalizada. La dependencia de los talleres con el contratista, el *jobber*, era evidente, ya que éste controlaba en realidad las condiciones de trabajo y el empleo, por lo que –aseguró la Comisión– debería asumir la responsabilidad de las condiciones de trabajo y recomendó cambios en la estructura de las relaciones contractuales.

La competencia por los precios entre los talleres contratados por el *jobber*, no solo presionó los salarios y las condiciones de trabajo a la baja, sino que también dificultó que los sindicatos organizaran a los trabajadores, pues aquellos podían cambiar sus pedidos de un taller a otro. En 1923, el sindicato ILGWU (International Ladies Garment Workers Union) argumentaba que los *jobbers* deberían ser corresponsables de los salarios y las condiciones de trabajo en los talleres. Para que este reconocimiento tuviera carácter legal, buscaron "pactar un contrato colectivo entre el sindicato representante de los trabajadores de la fábrica de vestido y el comprador –o *jobber*– cuyas mercancías (prendas de vestir) estaban siendo cosidas o maquiladas en los talleres" (Anne et. al., 2013, p.16). Los primeros contratos con los *jobbers* se firmaron en 1920, pero fueron difíciles de hacer cumplir porque transferían la producción a otras ciudades en las que no hubiera trabajadores organizados.

Esta situación se prolongó hasta 1933 cuando la situación política se modificó a nivel nacional: la crisis de 1929 y sus graves secuelas económicas y sociales llevaron a Franklin D. Roosevelt a la presidencia, quien propuso un Nuevo Acuerdo (*New Deal*) para enderezar el rumbo de la nación. Entre otras cosas, el *New Deal* incluyó nuevas leyes y políticas públicas.

Por ejemplo, se promovieron políticas sobre la “competencia justa”, lo que permitió el reconocimiento de la responsabilidad laboral de los *jobbers* con los talleres de costura; incluso se pactaron precios, de tal manera que estos talleres pudieran “pagar a los trabajadores los salarios y prestaciones previstas en la ley” (Anne et al., 2013, p. 18).

La presión de los sindicatos, las nuevas disposiciones legales (en 1935 la Ley del Trabajo o Wagner y en 1938 las Reglas de Trabajo Justo) y la voluntad del gobierno de Roosevelt obligaron a los empresarios a negociar con los trabajadores, sobre todo a pactar los contratos colectivos con los patrones que directamente contrataban trabajadores y con los *jobbers* que, como clientes de éstos, empleaban indirectamente a los trabajadores de la industria del vestido.

Bajo el *New Deal*, en pocos años los contratos colectivos se convirtieron en el eje de un modelo de relaciones industriales que se describió como una negociación triangular, pues los acuerdos se pactaban entre los *jobbers*, los dueños de los talleres y los trabajadores al servicio de unos y otros. Todos ellos, empleadores y obreros, representados por sus propias asociaciones.

Las condiciones de trabajo cambiaron notablemente: se redujeron las jornadas de trabajo y aumentaron los salarios. Tal estado de cosas se prolongó varias décadas, pero al final no logró sobrevivir a la globalización de la industria textil y del vestido ocurrida en el último tercio del siglo XX. Cuando los nuevos tratados comerciales alentaron a las empresas manufactureras a abrir fábricas en diversas partes del mundo, los sindicatos no tuvieron capacidad para organizar a trabajadores ubicados fuera de Estados Unidos e intervenir en las negociaciones contractuales.

El resultado fue alarmante: alrededor de la década de los años 80 los salarios reales en la industria del vestido en Estados Unidos empezaron a declinar, al grado que para 1990 estaban por debajo del nivel que se había alcanzado en 1965. En esa década el empleo se desplomó en Nueva York al haber pasado de 140 mil a 90 mil trabajadores (Anne et al., 2013, p. 21). Al final, los sindicatos ya no firmaban contratos colectivos porque muchos empresarios habían cerrado o habían mudado sus operaciones fuera de Estados Unidos. Con ello, pusieron fin al sistema de responsabilidad conjunta (*joint liability*) y a la contratación colectiva triangular que había regulado a la industria del vestido en Estados Unidos por más de cinco décadas.

Hay que insistir en que los elementos claves para este modelo laboral de responsabilidad conjunta o solidaria pactada en contratos colectivos fueron, primero, la negociación salarial con los *jobbers* que incluía a todos los trabajadores, subcontratados o no; segundo, la obligación de que los empresarios registraran sus contratos y a sus contratistas ante la autoridad, con conocimiento de los sindicatos; tercero, el hacer responsables solidariamente a los *jobbers* de algunos costos laborales además de los salarios, incluyendo los pagos a la cuenta de pensiones, seguridad social y vacaciones. La responsabilidad solidaria (*joint liability*) de los *jobbers* incluyó también el pago de salarios no devengados por los trabajadores, cuando el contratista cerraba repentinamente un pequeño taller o una fábrica, fenómeno muy común en la industria del vestido.

## La subcontratación en los años del fordismo



Como vimos en el caso de la industria del vestido en Nueva York, la subcontratación pudo regularse en los años treinta y luego notablemente en los años de la posguerra y la etapa del llamado Estado de Bienestar. Gracias a los cambios institucionales, al poder de los sindicatos y a una cierta simpatía de los gobiernos en turno, la subcontratación produjo menos perjuicios para los trabajadores.

Por otro lado, el sector industrial más moderno se transformó, gracias a las nuevas tecnologías y a procesos de trabajo basados en el modelo fordista y el taylorismo, lo que propició la concentración de trabajadores en gran escala. Según estos modelos, la empresa organizada tendía naturalmente a la integración vertical para producir de forma masiva con el propósito de reducir costos y lograr economías de escala. El gigantismo era sinónimo de productividad. Tuvo vigencia en los países capitalistas industrializados durante tres décadas, desde los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, hasta principios de los años ochenta (cf. Neffa, 2012, p. 72).

Durante este periodo se implementó el modelo de industrialización por sustitución de importaciones en los países “en vías de desarrollo”. La industrialización se convirtió en un sector económico de alto crecimiento, particularmente en México, aunque también persistieron formas de producción como la agricultura de subsistencia y autoconsumo en las áreas rurales. En las ciudades, también despuntó el sector servicios y un número muy alto de trabajadores por cuenta propia que laboraban en establecimientos familiares o pequeños talleres.

Según Sánchez *et al.* (2013: 1936), se calculaba que:

*hacia principios de la década de los setenta, existían 4 mil mujeres que trabajaban en la industria maquiladora del vestido, solo en Ciudad Nezahualcóyotl, laborando en su propio domicilio, al mismo tiempo que desarrollaban actividades domésticas... Este tipo de trabajo maquilador-subcontratista, a domicilio (por fuera de la contratación dentro del establecimiento fabril) y fuera de las normas legales- predominó en la industria de la costura, hegemonizado por el capital comercial e industrial en las zonas conurbadas o cercanas a los crecientes centros urbanos... fue el caso del Distrito Federal y Ciudad Nezahualcóyotl, pero también se ubicaron en zonas cercanas a Toluca, Puebla y Tlaxcala... el sismo de 1985 puso en evidencia la existencia de una gran cantidad de talleres de la costura, una buena parte de ellos maquiladores, en el centro de la ciudad de México.*

Diversas formas y modalidades de trabajo se extendieron ampliamente en los países en desarrollo: el trabajo a domicilio, el trabajo asalariado agrícola (especialmente migrantes contratados temporalmente), el trabajado doméstico, el trabajo por cuenta propia en actividades y establecimientos que concentran bajas inversiones y son intensos en el uso de la fuerza laboral y el trabajo en el sector servicios que depende sustancialmente de las propinas. Ello dio pie a que, sobre todo en las ramas económicas de baja tasa de sindicalización (donde no había contratos colectivos), los trabajadores sufrieran una baja protección legal e institucional. Aquí dominaron los contratos no escritos y diversas formas de explotación de la fuerza de trabajo que forman parte del universo de lo que ahora se conoce como trabajadores

informales (no están inscritos en el seguro social, generalmente no gozan de estabilidad, no reciben prestaciones y laboran jornadas más prolongadas que las señaladas por la ley).

Como veremos, muchas de estas forma de contratación subsisten hasta la actualidad. El universo de trabajadores informales o precarios sigue siendo muy elevado.

## La subcontratación externa: fuera del establecimiento



Es interesante hacer notar que el trabajo a domicilio, tal como lo observó Marx hace más de 150 años, no ha cambiado en lo sustancial: se trata de una forma de explotación que se realiza fuera de la fábrica pero bajo el control del capitalista. Representa una forma de subcontratación al llevarse a cabo mediante una compra indirecta (pues no se paga un salario sino una tarea o producto terminado) y con frecuencia mediante la intervención de distintos agentes de la fuerza de trabajo. Así, se oculta el proceso de explotación y la apropiación de una plusvalía o ganancia.

El estudio de la experiencia de la industria del vestido en Nueva York a principios del siglo XX es relevante porque demuestra que el comprador es capaz de imponer un modelo de negocios y un régimen laboral a una cadena de empresas o talleres; un modelo de subcontratación que lleva a un deterioro permanente de las condiciones de trabajo y que solo puede ser contrarrestado por la capacidad de los trabajadores de organizarse y pactar contratos colectivos triangulares con las empresas contratantes y contratistas.<sup>2</sup>

En el caso de México, la investigación de Netzy Peralta (2013, pp. 126-133) da cuenta de lo que actualmente sucede en la industria del vestido en México, reflejando casi la misma historia que tuvo lugar hace cien años en la ciudad de Nueva York:



*El crecimiento de Moreleón, Guanajuato, en la vecindad con el estado de Michoacán, como centro productor de suéter y blusa, se ha basado en una cadena de subcontratación laboral que combina la concentración de la mano de obra y la fragmentación de la producción". La región era un centro tradicional de elaboración de ropa, pero esta industria pasó "de la confección de rebozo, colcha, ropa de bebé y suéter sencillo de tejido de punto a otro modelo de negocios basado en la producción de prendas de vestir de moda para consumidores jóvenes y con una mayor variedad en modelos y colores..." (Peralta, 2013, pp. 127 y 133)*

El cambio no consistió solamente en fabricar una nueva línea de productos, sino que tuvo lugar una completa transformación productiva que consolidó una tupida cadena de subcontratación laboral. En este caso, como seguramente ocurre hoy en muchas partes del mundo, los empleadores pueden imponer condiciones de trabajo particularmente desventajosas debido a la existencia de lo que la autora denomina "ideologías de género asociadas a una cultura del trabajo". La vulnerabilidad que frecuentemente padecen las mujeres bajo un patrón social y cultural discriminatorio, las orilla a asumir un modelo de explotación laboral en el cual se encuentran desprotegidas, sin margen para oponer mayores resistencias.

De acuerdo al estudio citado, las diversas formas organizativas del trabajo están caracterizadas por una gran movilidad de personas y mercancías, lo cual

*ha favorecido la consolidación de un ágil circuito de subcontratación: trabajo a domicilio, temporal, de planta, maquila entre talleres y maquila a domicilio (...) En este circuito la segmentación del proceso productivo permite que se intercalen distintas formas de trabajo en la elaboración de las prendas. Con el agravante de que el trabajo femenino en los talleres "es una pieza principal dentro de la cadena de subcontratación laboral". (Peralta, 2013, p.128)*

La investigación destaca diversos tipos de subcontratación, tales como las siguientes:

- a) Mujeres que trabajan temporalmente en los talleres de tejido de punto o de tela plana, según sea la temporada, en la máquina recta (overlock).
- b) Mujeres que van al taller para proveerse de suéteres o blusas, o bien reciben las prendas en sus hogares, para llevar a cabo alguna etapa de la producción, principalmente el decorado. Además, hay mujeres que reparten el trabajo entre más mujeres en su localidad de origen, para luego recoger la prenda ya terminada.
- c) Trabajadoras a domicilio que, con máquinas propias o prestadas por los dueños de los talleres, llevan a cabo la confección de la prenda. Esta modalidad es conocida como "maquila a domicilio".
- d) La maquila a domicilio que se da entre talleres (por ejemplo, labores de corte, planchado, bordado etcétera). Generalmente los talleres más grandes contratan a talleres más pequeños para trabajar algunas etapas del proceso productivo.

Al igual que los fabricantes neoyorquinos de fines del siglo XIX, los procesos de subcontratación le han servido a los productores de suéteres de Moreleón, desde principios del siglo XXI, para:

- 1) contar con una mano de obra en calidad de reserva sin relación laboral formal (sin contrato colectivo ni prestaciones) y 2) fragmentar el proceso productivo para no llevar a cabo todas las etapas en su propio taller, delegándola a otros trabajadores (o talleres aparentemente independientes). (Peralta, 2013, p. 131)

Además, este modelo de subcontratación ha permitido a los empresarios diversificar la producción con una mayor variedad y cantidad de mercancías para el mercado, ajustándose a la cambiante moda actual.<sup>3</sup>

2. Estas empresas pueden ser talleres familiares que utilizan trabajo a domicilio o disponen de trabajo asalariado en un establecimiento.

3. En Guadalajara, otra investigación mostró resultados similares al caso de Moreleón: "La subcontratación de trabajo a domicilio forma parte de las estrategias empresariales de reducción de costos... algunas empresas prefieren a mujeres casadas y con hijos, por tener mayor responsabilidad, apostando a la descentralización de la producción y subcontratación de mano de obra femenina para llevar a cabo el trabajo desde su casa."(Velázquez, 2013, p.277)

# La subcontratación: cadenas globales de valor y redes de empresas



La globalización que despuntó en las últimas décadas del siglo XX fue acompañada por un acelerado cambio tecnológico, una nueva orientación de las políticas públicas y un impulso a la libre circulación de mercancías y capitales. Además, dio lugar a una nueva división del trabajo a nivel mundial y a cambios en el modelo de negocios de las grandes empresas. Todo ello provocó el surgimiento de una forma de subcontratación que ha distinguido a esta etapa del capitalismo, y que resultó del fraccionamiento e internacionalización de los procesos productivos que antes estaban concentrados espacialmente, bajo una gerencia única y regidos por el modelo fordista o taylorista.

Este proceso dio lugar al llamado *outsourcing* (más precisamente *offshore outsourcing*), también conocido como terciarización o deslocalización. Ahora las empresas construyen plantas de producción en diversas partes del mundo (principalmente donde el costo de la fuerza de trabajo es menor), para formar parte de un conglomerado multinacional o de empresas asociadas que se articulan para surtir los insumos necesarios para ensamblar el producto final. A diferencia del pasado inmediato, la nueva etapa del capitalismo creó cadenas de valor dispersas o repartidas en muchas partes del mundo.<sup>4</sup>

La subcontratación indirecta, es decir, la compra de mercancías o servicios entre diversas empresas que forman parte de la misma cadena de producción, ha adquirido ahora una dimensión global. El país que más se benefició de este nuevo esquema fue China, el cual se convirtió en la gran fábrica del mundo, aunque también hayan prosperado industrias de un nivel tecnológico relativamente alto en otros países como Singapur o Taiwán. En cambio, países como

Vietnam o Tailandia en el sudeste asiático vieron el predominio del modelo maquilador. Es importante reconocer que la maquila es una forma de subcontratación que se origina gracias al poder económico de los grandes corporativos transnacionales. En algunos casos, la cadena de empresas pertenece al mismo consorcio industrial (como Ford, Chrysler o Nissan), mientras que en otros, aunque participan varias firmas, se sujetan a una integración gerencial y productiva.

En el fondo, el esquema actual de subcontratación mediante una red de empresas es similar al del trabajo a domicilio descrito por Marx. Hay un comprador (la empresa multinacional) que ahora contrata o construye empresas en espacios externos (muchas veces muy lejanos geográficamente) que controla gracias a su poder económico. De esta manera, las empresas contratadas funcionan bajo el mando del consorcio que decide qué se produce, cómo se produce, bajo qué normas e instrumentos tecnológicos y de diseño, incluso aporta los insumos esenciales, y puede imponer los precios más favorables a su interés. La diferencia, sin embargo, es que ahora esas cadenas de valor o redes de empresas tienen una escala mundial que transpone las fronteras nacionales.

Estas cadenas globales abarcan ahora servicios de alto valor agregado (diseño, innovación, contabilidad, control especializado de calidad etc.) o de bajo valor agregado (con mano de obra poco calificada). Sin embargo, la tendencia ha sido a subcontratar cada vez más actividades que forman parte del giro principal de la empresa, o bien aquellas que generan partes centrales del bien o del servicio que la caracteriza. Las cadenas globales de subcontratación pueden implicar relaciones laborales y organizacionales muy diversas, desde empresas en las que predomina el modelo toyotista hasta otras articuladas en torno a un perfil tayloristas-fordistas o con formas más tradicionales como el trabajo a domicilio; asimismo, los estilos de mando y jerarquías encadenados pueden presentar muchos desniveles y formas heterogéneas.

Esta forma de subcontratación requiere tecnologías de la información (internet) y una casi irrestricta libertad comercial y de movimiento de capitales. Bajo estas condiciones, la compra de la fuerza de trabajo (que no tiene libertad de movimiento), se convierte en una mercancía que a diferencia de las otras (maquinas, insumos, materias primas) es objeto de un tratamiento especial. Deviene en una ventaja

4. Se trata del "establecimiento de grandes redes mundiales, de cadenas productivas globales... que si bien (establecen) relaciones comerciales entre empresas, con una determinada jerarquía económica, el fundamento de ellas es el trabajo subcontratado, que está inserto en las diversos fragmentos del proceso de trabajo que son coordinados y dirigidos por las grandes empresas multinacionales, globales." (Sánchez, 2013 p. 1937)

comparativa para las decisiones de inversión, para lo cual los requisitos más importantes son su precio, su flexibilidad en la contratación y en su desempeño al interior del establecimiento mercantil (para adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado y a las nuevas tecnologías) y un sindicalismo o capacidad de negociación de los trabajadores muy reducido.

La competencia por el aprovechamiento de esta ventaja comparativa se ha convertido en uno de los factores más importantes de la economía mundial. Por ello, y a pesar de los avances ocurridos en la etapa de la posguerra (“la era de oro del capitalismo”), los trabajadores vieron afectadas sus condiciones de trabajo, tanto en los países desarrollados como en las naciones en desarrollo. Los primeros perdieron empleos (que han migrado a otros países) y las segundas recibieron nuevas fuentes de trabajo pero bajo condiciones más vulnerables. El resultado es que, tanto en unos como en otras, la sindicalización se ha debilitado, las instituciones y las leyes laborales se han vuelto más permisivas y con ello se ha empobrecido la contratación colectiva. Los gobiernos, en aras de no perder esa ventaja comparativa, han desmantelado el estado de bienestar y fomentado políticas laborales favorables a las grandes empresas. A este fenómeno algunos le llaman un “proceso de deslaborización”,<sup>5</sup> es decir la pérdida de derechos y capacidades para defender las condiciones de trabajo.

En México, la subcontratación mediante redes de empresas se ha reflejado en la expansión acelerada de ramas industriales que producen para el mercado externo, como la industria automotriz, en la producción de televisores y, más recientemente, la industria aeroespacial. Como parte de este proceso, tuvo lugar un crecimiento más rápido de la industria maquiladora (que ya existía desde los años sesenta), una industria intensiva en mano de obra que ensambla productos o produce refacciones para las grandes empresas multinacionales. Una gran parte del equipo, e incluso de los insumos, son importados y el país maquilador, en este caso México, agrega en su mayor parte solo la mano de obra. La industria de la maquila debe ser estudiada como parte de una cadena de producción transnacional.<sup>6</sup>

## Las formas de contratación bajo el neoliberalismo



La caída de los niveles de protección laboral ha sido uno de los rasgos característicos de la globalización y las políticas neoliberales. Ello se ha expresado en las formas de contratación precarias e informales, las cuales se han vuelto más frecuentes. Están ligadas a la llamada flexibilización del trabajo, recomendada por organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional desde la década de los años ochenta para, supuestamente, hacer más competitivas a las empresas a nivel mundial mediante la reducción de costos. En casi todo el mundo se desató una tendencia a desconocer derechos laborales, combatir la sindicalización y la contratación colectiva, bajar salarios y poner en práctica formas de contratación que permiten o facilitan estas políticas.

Estas formas de contratación no son estrictamente nuevas, pero se han extendido a todos los sectores económicos, incluyendo las empresas más modernas y de alta intensidad de capital en el sector manufacturero. Con mayor razón, en sectores que ya eran propicios a la vulneración de derechos laborales, como la industria del vestido y confección, el sector servicios (hoteles y restaurantes), o el trabajo en el campo. También se hicieron muy comunes en la administración pública.

A diferencia de las políticas del *New Deal* y de las que siguieron durante la posguerra, ahora la contratación colectiva se considera perjudicial y rígida para elevar la productividad y fomentar el empleo. Entre las formas de contratación llamadas flexibles, está la subcontratación en sus diversas modalidades. Otras formas que vulneran los derechos laborales son los contratos por honorarios y por servicios prestados (por obra o tiempo determinado). Muchos de estos contratos no reconocen la existencia de una relación

5. Cf. Juan Carlos Celis Ospina y Nelcy Yoly Valencia Olvera. “La deslaborización de los empacadores en los supermercados colombianos” en Juan Carlos Celis (2012). Por su parte, Enrique De la Garza (2012) considera que este término, en sentido estricto, solo debe aplicarse en aquellos casos en que la relación laboral adquiere un carácter puramente mercantil, por ejemplo en el trabajo pagado bajo la modalidad de “honorarios”, muy común en la administración pública.

6. Las maquiladoras aportaron 46.8% de la exportación manufacturera y 36.7% de las exportaciones totales de México en 2018. (Cf. De la Garza, 2020, p. 118).

laboral, pues se trata de convenios de tipo civil o comercial (Cf. Neffa, 2012, p. 82).

En México, este fenómeno conoce una intensidad muy alta al generalizarse los contratos de protección patronal. A diferencia del pasado, la contratación colectiva se convierte en una ficción, no solo en las empresas pequeñas, en los talleres familiares y en el universo de trabajadores informales. Ahora las grandes empresas impondrán, cada vez más, formas de contratación que buscan, en esencia, simular o inclusive excluir la relación laboral y desde luego la contratación colectiva y la sindicalización. Propicia también la caída de los salarios y de la masa salarial, por lo que la parte de las remuneraciones de los trabajadores en el ingreso nacional disminuye; evita el pago de la seguridad social y dispone del trabajador según los criterios unilaterales de la empresa o patrón. El trabajo estable y protegido, ideal y meta del movimiento sindical y característico de la etapa anterior del capitalismo de la posguerra, se ha vuelto una opción cada vez más escasa. La norma es ahora el trabajo precario, informal y/o vulnerable.

## Subcontratación como intermediación o suplantación



Este segundo caso es el más vulgar desde el punto de vista administrativo. Su origen puede encontrarse en la contratación de esquiroleros o personal no sindicalizado a principios del siglo XVIII en Inglaterra cuando se autorizó el derecho de asociación de los trabajadores,<sup>7</sup> aunque en aquellos tiempos no se utilizaba el término de subcontratación porque los contratos laborales no estaban reconocidos. En México, como en otras partes del mundo, el término se generaliza en el siglo XX, cuando las leyes del trabajo ya obligaban al patrón a cumplir determinadas regulaciones y otorgaron derechos a los trabajadores como la contratación colectiva y la sindicalización.

Por ejemplo, Gabriela Alvarado relata en un estudio sobre los trabajadores electricistas de la planta Necaxa al servicio de la empresa Mexican Light, en la que en 1921 una gran sequía afectó la generación del fluido eléctrico que entonces estaba basada en plantas hidroeléctricas. Esta caída afectó a las industrias textiles y mineras de la región, particularmente a la Compañía Minera Real del Monte. Para resolver esta situación, la Mexican Light inició los trabajos de construcción de una nueva planta generadora. Sin embargo decidió subcontratar al personal mediante la empresa minera para evitar recurrir al Sindicato Mexicano de Electricistas (SME). El propósito fue, sin duda, evitar que se otorgaran las prestaciones y salarios correspondientes. Ello llevó a la inconformidad del SME y a una larga negociación que se prolongó varios años después para pactar diversas limitaciones a la subcontratación en el Contrato Colectivo de Trabajo (Alvarado, 2013, p. 924).

La subcontratación de trabajadores bajo esta modalidad ha sido recurrente desde hace años, incluso antes de la globalización, sobre todo en los casos de labores que se realizan de forma ocasional. El objetivo de las empresas consistía en cubrir “de manera temporal el reemplazo de algún trabajador ausente, haciendo frente a picos de trabajo ocasionales o a necesidades extraordinarias y transitorias que significara tareas ajenas a su giro normal y habitual” (Neffa, 2012, p. 85). En la actualidad, sin embargo, la contratación de trabajadores temporales se ha generalizado a todo tipo de empresas, grandes y pequeñas. Según una investigación de Murayama y Orta (2013, p. 453):

*La variable de tamaño de empresa presenta un resultado contrario a lo esperado... (de acuerdo a la revisión de la literatura correspondiente) se esperaba que las empresas micro y pequeñas fueran las más propensas a ofrecer contratos de duración temporal. Sin embargo, los resultados indican que las empresas grandes son las más propensas a ofrecer un contrato de duración temporal, lo cual puede atribuirse a la subcontratación a través de empresas outsourcing o de externalización, por lo que todas las empresas, sean de cualquier tamaño, tienen sus propios mercados internos y externos de trabajo, bajo los cuales priorizarán la contratación temporal.*

7. En 1824, en Inglaterra, “se anulaban todas las legislaciones mediante las cuales se prohibía hasta entonces a los obreros asociarse para la defensa de sus intereses. Obtuvieron así un derecho que hasta entonces, solo pertenecía a la aristocracia y a la burguesía: el derecho de libre asociación...” Sin embargo, “en particular, cuando se trata de suspensiones parciales de trabajo, el industrial puede reclutar suficientes hombres entre esas ovejas negras (a quienes se llama *knobsticks*, es decir rompehuelgas o también obreros que aceptan trabajar por debajo de la tarifa) y hace fracasar así los esfuerzos de los obreros miembros de la asociación”. (Engels, 1845, p. 302).

La subcontratación simulada ya no se limita tampoco al trabajo temporal y con frecuencia, se cubren “puestos de trabajo de carácter permanente, haciendo tareas propias de la actividad normal de las empresas” (Neffa, 2012, p. 85-86), sin derechos sindicales ni contractuales, incluso sin lograr una plaza de trabajo por tiempo indeterminado. Esta forma de subcontratación se ha extendido a diversas ramas como la manufactura, servicios financieros, tecnologías de la información, sector gubernamental y comercio.<sup>8</sup> En este último sector económico, según algunos estudios, es predominante,

*sobre todo en aquellos empleos emergentes y relativamente nuevos como los Call Centers, los fastfood, trabajos en cines, bares, vendedoras de cosméticos, ropa y zapatos por catálogo, etc. La fuerza de trabajo requerida por este tipo de ocupaciones (recae) sobre todo en jóvenes con educación media superior terminada y/o con estudios universitarios trunco o en curso...* (Garabito, 2012, p.1553).

No sorprende demasiado que este tipo de subcontratación se realice en empresas con baja capacitación y poca inversión. En cambio, uno de los casos que más ha llamado la atención se refiere a la banca comercial. Como afirma López Cuevas, el esquema de subcontratación simulada de personal

*ha tomado fortaleza en el sector bancario en los últimos años llegando a niveles donde cerca de la mitad de los empleados son contratados por terceros. En realidad, lo que está sucediendo es una subcontratación simulada de mano de obra, ya que esta tercera entidad forma parte del mismo corporativo y responde a las mismas políticas, directrices y estrategias empresariales, dejando a los trabajadores en una posición de mayor incertidumbre e indefensión* (López Cuevas, 2012, p. 381).

Otro estudio reciente señala que: “a fines de 2019... (en) la industria de la banca móvil, según datos publicados por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV)... el 53% de la fuerza laboral...

*estaba contratada por terceros... bajo esquemas de outsourcing”* (Rangel y Bueno, 2019, p. 21).

La maquila también ha sido un sector en el que la subcontratación ha tenido un ascenso notable. Según Delgado, en 2011

*la subcontratación creció 9%, mientras que la contratación directa apenas aumentó a 4%, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). En los casos investigados, la empresa cambia de razón social y se convierte en una prestadora de servicios. De esta manera, los obreros de la empresa maquiladora se convierten en empleados de la nueva firma que es propiedad de los mismos dueños con la consecuente evasión de las obligaciones laborales, particularmente el pago de utilidades* (Delgado, 2012, p. 81).

De acuerdo con algunos abogados laboralistas, este tipo de subcontratación, que tiene como objetivo principal ahorrar costos evadiendo la contratación colectiva, es la que domina el mercado laboral en México:

*En la mayoría de los casos (de subcontratación) estamos ante la situación en que una empresa transfiere mediante algún mecanismo, un proceso productivo, total o parcialmente a otra empresa, jurídicamente diferente a la inicial, para que realice el trabajo encomendado. Generalmente encontramos dos posibilidades: una, donde la empresa contratada tiene su propio personal para hacer las tareas, o bien otra, donde la nueva empresa recibe a los trabajadores que inicialmente ya estaban realizando el proceso que se transfiere. En este caso, una empresa contacta a otra empresa especializada en algún proceso, y ésta le transfiere de manera temporal o definitiva a trabajadores para que lleven a cabo determinada tarea. Las tareas pueden o no llevarse a cabo en las instalaciones de la empresa usuaria* (Sánchez Castañeda, Reynoso y Palli, 2011, p. 127).

8. Por ejemplo, según un estudio de caso en la ciudad de Puebla, la subcontratación de personal de oficina (secretarial, ayudantes de contabilidad, y otros) se ubicó en empresas como BANCOMER, IBM, ALCATEL, IUSACEL, SANTANDER SERFIN, DANONE, entre otras. (Cf. Cózatl, 2013, p. 297)

Esta forma de subcontratación ha dado lugar a grandes abusos por parte de empleadores, pues está claro que su objetivo es la simulación patronal y la evasión de contratación colectiva y de pago de prestaciones.

Según algunos estudiosos del tema, esta forma de subcontratación se ha generalizado por razones ligadas a la producción y al surgimiento de nuevas formas de administración de las empresas:

## La subcontratación *in situ*



Pasemos ahora a revisar otra forma de subcontratación que es más compleja. Consiste en la contratación de una empresa a otra para realizar trabajos o servicios en sus instalaciones. Es la que actualmente se identifica más comúnmente con el término subcontratación. Fue la que se trató de regular en la Reforma Laboral de 2012 en los artículos 15 y 15 A-D. Esta modalidad no se limita a una mera intermediación o un acto simulado, pues la responsabilidad del trabajo que se desempeña es más ambigua, ya que existe un contrato mercantil mediante el cual la empresa contratante fija las tareas a realizar y las supervisa, mientras que la contratista se hace cargo de las obligaciones laborales.<sup>9</sup>

Vale la pena insistir en la diferencia entre la subcontratación que se realiza a través de un intermediario y de manera simulada, y la subcontratación *in situ*. En el primer caso, la empresa proporciona el personal y generalmente actúa como patrón con su propio registro legal, sustituyendo al verdadero empleador. En el segundo caso, la existencia de un contrato comercial lleva a que la responsabilidad se comparta. Hay aparentemente dos patrones lo que lleva o puede llevar a una gran confusión. Ambas modalidades se conocen, comúnmente en español, bajo la misma palabra, "subcontratación", aunque también se ha utilizado el concepto de terciarización, pero en otros países se utilizan términos diferentes.<sup>10</sup>

*La subcontratación permite a las grandes y medianas empresas reducir costos porque la producción o los servicios que se subcontratan no son los que generan más valor, sino aquellos que... usan tecnologías intensivas en trabajo... (las empresas contratantes) conservan las tareas más rentables (y) las que dan lugar a la marca (Neffa, 2012, p. 83).<sup>11</sup>*

De ahí que esta modalidad de subcontratación se haya extendido a diversas ramas económicas. Por ejemplo, en la industria automotriz algunas tareas que subcontrata la ensambladora son

*las labores de latonería y pintura y el pago de nómina y verificación de referencias para contratar personal. Además, son los grandes consorcios, las empresas más poderosas, las que optan en mayor medida por esta forma de subcontratación, en comparación a la pequeña y mediana empresa. En las empresas más grandes, que a su vez pertenecen en mayor proporción a grupos nacionales o internacionales, los porcentajes de terciarización (es decir, cuando una empresa contratante encarga a otra contratista la prestación de una función o servicio) son más altos (Weiss, 2012, p. 342).*

En México tenemos el caso de la industria minera. Un trabajo elaborado por Valenzuela observa, en particular, la explotación ubicada en Cananea, Sonora, donde su privatización llevó a una

9. Por ejemplo, las tareas de vigilancia o limpieza en una empresa quedan bajo la supervisión de los administradores de la misma (la parte contratante) pero la responsabilidad de la relación laboral recae en la empresa que proporcionó el personal para dichas tareas (la contratista). Sin embargo, en caso de violación de un derecho laboral o contractual, muchas veces no queda claro cuál de las dos empresas es responsable.

10. "En los países sajones se usa *subcontracting* cuando una relación laboral pasa a ser vista como mercantil y *contract labour* cuando se suministra mano de obra por medio de intermediarios (agencias). En Francia se usa *sous traitance* para referirse a servicios subcontratados y *sous entreprise* cuando se subcontrata mano de obra. En España, la palabra subcontratación se utiliza en ambos sentidos, a veces como suministro de mano de obra mediante intermediarios y en otras como realización de una obra por otra empresa" (De la Garza, 2012, p.28).

11. Weiss (2012, p. 341) coincide en este aspecto con Neffa: "El objetivo que se proponen muchas empresas es subcontratar aquellas actividades que no se consideran parte del corazón del negocio y centrarse en las funciones esenciales para el mismo. En varias empresas se considera que la subcontratación conlleva una disminución de costos y un aumento de la competitividad". Ramírez y Loria (2013, p. 2364) son de una opinión similar: "...las empresas pueden decidir subcontratar cuando el puesto no involucra una gran responsabilidad, experiencia o bagaje académico para desempeñar sus laborales. Es decir que la gran mayoría de los puestos subcontratados son aquellos necesarios más no importante en los procesos productivos empresariales".

*reorganización de las relaciones industriales (...) lo cual se plasmó en los cambios realizados al contrato colectivo de trabajo (...) Debido a ello, la empresa se reservaría en adelante el derecho de contratar compañías terceras, para tareas especializadas, aunque no las correspondientes a la operación normal de la planta, como son construcción, ampliación, modificación de instalaciones y mantenimiento (Valenzuela, 2013, p. 901).*

Por su parte, Morgan y Mejía, nos relatan el caso de Tijuana, donde existen las llamadas empresas “sombrija” o “paraguas”, que ofrecen servicios profesionales a otras empresas generalmente ligadas a las nuevas tecnologías de la información.

*Las empresas sombrilla permiten que un profesional con ciertas habilidades o tareas específicas pueda prestar sus servicios a terceros recibiendo una remuneración de acuerdo a la labor que realizan... La empresa sombrilla cobra, por sus servicios de administración y cobranza, una cuota fija o porcentaje del trabajo realizado (Morgan y Mejía, 2013, p. 1287).*

Esta forma de subcontratación, no solo ha abarcado las tareas de menor valor agregado y más sencillas (como limpieza y seguridad), sino también aquellas que son más especializadas. En algunos países, como México, ha conocido un nuevo auge (en comparación con las décadas pasadas).

La razón de este apogeo obedece a tres factores: uno está ligado a la modernización tecnológica que permite que algunas tareas o servicios se lleven a cabo sin costos adicionales de equipo y mano de obra, procurando al mismo tiempo un aumento de la productividad de algunos procesos de trabajo. El segundo tiene que ver con las condiciones del mercado, si la empresa contratante es lo suficientemente grande o poderosa para que otras empresas más pequeñas (contratistas) acepten realizar trabajos o tareas especializadas y adaptarse a las necesidades del contratante. El tercero es más bien político y tiene que ver con la inexistencia de sindicatos que puedan impedir o negociar la subcontratación de trabajadores externos en sus propios centros de trabajo.

Por ello, las empresas subcontratistas han adquirido un nuevo papel. Ahora ofrecen dotar a las empresas de personal en tareas periféricas (limpieza y vigilancia), en temporadas (a tiempo parcial o eventual), o para una gran variedad de trabajos especializados dependiendo de las necesidades y la rama industrial de la empresa contratante.

La intermediación o simulación laboral y la subcontratación *in situ* tienen algo en común: en ambos casos el trabajador es pagado por una empresa pero genera valor y plusvalor en otra (Cf. Neffa, 2012, p. 85). La separación administrativa entre trabajo y fuerza de trabajo, entre la empresa que usa el trabajo y la empresa que contrata la fuerza de trabajo oculta y confunde la relación de dependencia o subordinación del trabajador a un empleador.<sup>12</sup>

Sin embargo, en el primer caso, se trata de una suplantación patronal mediante el uso de una razón social por otra, mientras que en el segundo, la existencia de un contrato mercantil entre la empresa contratista y contratante y el hecho de que se subcontraten solo algunas tareas o servicios, hace su regulación más compleja. Esta dificultad ha llevado a que, como veremos más adelante, las reformas legales de 2012 no hayan podido superar algunas deficiencias, lo que resultó en un bajo nivel de cumplimiento.

## Lo más reciente: las plataformas digitales



Hay nuevos fenómenos que datan de unos años atrás, los cuales también han facilitado la existencia de trabajos vulnerables o precarios. Están ligados a las nuevas tecnologías de la información, en particular al uso del internet y los teléfonos celulares, y se conocen como *plataformas digitales*. En este caso hay un problema complejo, ya que en muchos casos no está claro si se trata de un trabajo asalariado o independiente, según la normatividad vigente en diversos países.

12. “La subcontratación de personal implica independencia contractual con subordinación organizativa, que puede definirse como un mecanismo de incorporación de trabajo en las empresas a través de la mediación de otras empresas”. (Ynoub, 2012, p. 236).

Para la OIT y la CEPAL,<sup>13</sup> la inclusión de las nuevas tecnologías en el sistema de producción y su impacto sobre las relaciones laborales está siendo objeto de un intenso debate tanto a nivel mundial como en América Latina y el Caribe. Entre las nuevas formas de empleo que surgen de este proceso, se incluyen figuras como los trabajadores a distancia, en especial los llamados “jornaleros digitales”, y de manera más general, un conjunto de trabajadores que se ubican en el límite entre el trabajo asalariado y el trabajo independiente, muchas veces con elevados grados de informalidad.

Aunque en América Latina y el Caribe el desarrollo de plataformas digitales es menor que en Estados Unidos, Europa y Asia, varias empresas basadas en esta tecnología tienen presencia en esta parte del mundo, por ejemplo Uber Technologies Inc., empresa internacional que proporciona a sus clientes una red de transporte a través de una plataforma virtual. Los servicios de estas empresas también abarcan otros, como la entrega de alimentos a domicilio.

No todas las plataformas digitales tienen la misma relación laboral. Algunas, en efecto, sirven solo como intermediarias entre la persona o empresa que demanda una tarea y el trabajador que ofrece sus habilidades. Sin embargo, las compañías más poderosas a nivel internacional no se pueden caracterizar como meras prestadoras de servicios o intermediarias tecnológicas.

Según estos consorcios, como *Uber* o *Didi*, los trabajadores de las plataformas son contratados por los clientes, organizan su trabajo a partir de sus propias necesidades y no necesariamente tienen que dedicarse en forma exclusiva a una sola plataforma. Además, son ellos quienes deciden cuál va a ser su aporte de capital (principalmente el vehículo) para poder brindar el servicio solicitado. Habría entonces una relación triangular: la empresa solo sería una mediadora que permite poner en contacto al demandante del servicio y al proveedor.

Sin embargo, hay otra serie de características que indicarían la existencia de una relación de dependencia entre el trabajador y la empresa. Algunas de estas compañías realizan procesos de selección

de sus colaboradores de manera muy parecida a la forma en que lo hacen las empresas tradicionales que administran su fuerza de trabajo de manera directa. Además, después del proceso de selección, se lleva a cabo la capacitación en sesiones de formación grupales. En muchos casos, las plataformas entregan a los trabajadores materiales que identifican a la empresa y los obligan a utilizarlos durante la prestación de los servicios. Por otra parte, así como la plataforma selecciona a sus colaboradores, también puede decidir de forma unilateral despedir o desvincular a sus trabajadores sin necesidad de aviso previo y sin tener que justificar la decisión ni brindarles una compensación económica, todo lo cual refleja la desigualdad existente en este tipo de relaciones laborales no reconocidas como tales.

Lo más relevante es que, en la mayoría de los casos, la empresa, a través de la plataforma digital, organiza todo el proceso de trabajo y establece unilateralmente el precio del servicio para el cliente final y el pago que corresponde al trabajador.<sup>14</sup> Así, mientras los trabajadores, los sindicatos y algunas autoridades sostienen que hay una relación de subordinación y por lo tanto se tienen que reconocer los derechos laborales, las empresas aducen que se trata de trabajadores independientes. El debate sobre la relación laboral de estas plataformas digitales se ha extendido al tema de los impuestos y cuotas a la seguridad social.

A diferencia de otros países,<sup>15</sup> en México el tema ha sido poco estudiado y ha llegado solo recientemente a los medios y los debates legislativos. Nuestro país tiene “algunos años de retraso en el debate sobre el tema, al comparar lo ocurrido en algunos países desarrollados y en otros de la región, especialmente en el campo de la interpretación judicial de la naturaleza de estos trabajos”.<sup>16</sup> Dado que no existe una regulación específica, “el trabajo que desempeñan los empleados de estas compañías es considerado autónomo e informal al no estar inscrito en la seguridad social, aunque, están obligados ahora (desde 2019) a pagar el Impuesto Sobre la Renta (ISR)” (Bensusán, 2020, p. 33).

El caso de los repartidores de comida, comúnmente víctimas de constantes accidentes viales de los

13. Cf. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. OIT-CEPAL, 2019, Santiago de Chile.

14. Para una revisión más amplia sobre la caracterización de estas plataformas digitales y el debate sobre la existencia de una relación laboral, ver Bensusán (2020, pp. 16-20).

15. Según la prensa argentina, el 6 de marzo de 2020, “el Gobierno enviará la semana que viene al Congreso un proyecto de regulación del trabajo en plataformas digitales de reparto de mercaderías, que incluirá un régimen distintivo de remuneración, jornada laboral, licencias y vacaciones, cobertura frente a accidentes e indemnizaciones, entre otros aspectos. Se trata de impulsar la creación de un nuevo estatuto laboral que consagrará, además, el vínculo de relación de dependencia entre el repartidor y las empresas digitales”. Cf. 6 de marzo de 2020, [www.ambito.com](http://www.ambito.com). Una revisión de la jurisprudencia internacional se puede encontrar en Bensusán (2020, pp. 20-23).

16. Hay únicamente dos iniciativas para regular el trabajo de plataformas digitales. La primera por parte de una diputada del Partido Revolucionario Institucional y la segunda de los senadores del Partido del Trabajo. En este último caso proponen crear un capítulo especial en la Ley sobre “Trabajo de la economía colaborativa o aplicaciones digitales de prestación de servicios y/o entrega de bienes”.



cuales la empresa no se hace cargo, ha tenido algún impacto en los medios de comunicación. Diversos conflictos entre trabajadores de transporte público (taxis) tradicionales y de plataforma, se han presentado sobre todo en la Ciudad de México. Por ello, se trata de un asunto que seguramente formará parte de la agenda legislativa cuando se decida revisar de nueva cuenta la Ley Federal del Trabajo y actualizarla a los nuevos fenómenos laborales.

## Las inversiones y empresas fantasma (*phantom investments*)



Finalmente, hay otro fenómeno relativamente nuevo que se ha expandido por el mundo. En un artículo de la revista del Fondo Monetaria Internacional, Damgaard et. al (2019, p. 12) analizan el caso de los flujos transfronterizos por concepto de Inversiones Extranjeras Directas (IED), básicamente de tipo financiero, entre empresas que pertenecen al mismo grupo multinacional. El problema es que gran parte de esta inversión es de naturaleza fantasma, es decir, se trata de corrientes de capital que pasan por entidades ficticias o que existen solo de nombre pues no llevan a cabo actividades comerciales reales sino tareas meramente administrativas destinadas a minimizar o disfrazar la factura fiscal de las empresas.

Llama la atención que algunos paraísos fiscales conocidos alberguen la gran mayoría de la IED fantasma del mundo. Luxemburgo y los Países Bajos reciben casi la mitad. Y cuando se agrega a la lista Hong Kong, las Islas Vírgenes Británicas, Bermudas, Singapur, las Islas Caimán, Suiza, Irlanda y Mauricio, estas 10 economías albergan más del 85 por ciento de todas las inversiones fantasmas (Damgaard et. al, 2019, p. 17).

¿Por qué y cómo atrae tanta IED fantasma este puñado de paraísos fiscales? En algunos casos, se trata de una estrategia política deliberada para atraer la mayor cantidad de inversión extranjera posible al ofrecer tasas impositivas muy bajas o nulas. A nivel mundial, las inversiones fantasmas ascienden a la asombrosa cantidad de \$15 billones de dólares, equivalente al PIB anual combinado de dos potencias económicas, China y Alemania. En el caso de México se ha documentado que políticos, empresarios y la delincuencia organizada han creado sus propias empresas fantasma para desviar sus capitales a esos refugios fiscales.<sup>17</sup>

Este tipo de empresas o razones sociales sirven para falsificar facturas y contratos comerciales para el sector público y privado, pero también algunas de ellas son o aparentan estar dedicadas a subcontratar trabajadores. En algunos casos, son el complemento del mecanismo de los contratos de protección patronal. De esta manera, una empresa o un patrón encarga a otra tanto la falsificación de facturas y de los libros de contabilidad para eludir sus obligaciones fiscales, y contratos colectivos de trabajo para evitar el pago de prestaciones y las cuotas a la seguridad social. Estos negocios han prosperado gracias a la permisividad de las autoridades. El nuevo gobierno mexicano, que tomó posesión en 2018, ha anunciado ya algunas medidas en torno a este asunto. Según sus cálculos, tan solo en los últimos dos años, se realizaron operaciones por 339 mil millones de pesos con facturas falsas.<sup>18</sup> Por su parte, la evasión de pagos a la seguridad social asciende a alrededor de 21 mil millones de pesos al año, la cual se llevó a cabo, según esa institución, por medio de empresa subcontratistas.<sup>19</sup>

En este caso la palabra subcontratación es una forma más bien elegante de señalar una práctica de defraudación fiscal a cargo de personas que se ostentan como despachos, empresas o contratistas, pero que en realidad actúan como grupos delincuenciales. Es evidente que estos casos deben ser tratados de manera diferente a las otras formas de subcontratación, aunque en la vida real a veces resulte difícil distinguir uno de otro debido a que la fachada de las empresas (una razón social aparentemente legal) pareciera muy similar.

17. Sobre los llamados paraísos o refugios fiscales (*tax havens*), cf. por ejemplo, Gabriel Zucman, (2015) y Nicholas Shaxson (2014).

18. El Servicio de Administración Tributaria (SAT) alertó a la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) sobre operaciones hechas con facturas falsas que suman más de 339 mil millones de pesos. En un comunicado, el organismo a cargo de Raquel Buenrostro indicó que detectó operaciones de *factureras* que se realizaron entre 2017 y 2019, en las cuales están involucradas 977 personas físicas y morales de distintas partes del país. (La Jornada, 14 de febrero de 2020).

19. Según cálculos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la evasión de la seguridad social por empresas mediante esquemas de subcontratación o registro de menores salarios asciende a alrededor de 21 mil millones de pesos al año. El llamado "huachicoleo de cuotas al IMSS" consiste en esquemas de simulación laboral, realizado principalmente mediante el outsourcing –contratación por medio de un tercero– en los cuales las compañías no registran el salario real de los trabajadores, lo cual significa que también contribuyen con menos dinero a la cuenta para el retiro y vivienda.

En síntesis, la subcontratación presenta cinco formas distintas:

- La subcontratación mediante una red de empresas.
- La subcontratación mediante una intermediaria que contrata casi siempre de manera simulada y canaliza mano de obra para laborar en otra empresa.
- La subcontratación *in situ*: una empresa contrata a otra para trabajos en su propio establecimiento.
- La subcontratación (o contratación triangulada con el consumidor) mediante redes digitales.
- La subcontratación por empresas fantasma.

La complejidad del tema ha hecho que los debates sobre la subcontratación y las maneras de regularla, tanto en diversos países como a nivel internacional, hayan resultado largos y a veces infructuosos. A ello hay que agregar, por supuesto, que las posiciones han sido, por lo general, contrarias: mientras las organizaciones de trabajadores insisten en una mayor reglamentación, las patronales buscan menos restricciones. Así ha sido en el caso de la OIT. La creciente relevancia de la subcontratación llevó a que, en 1997, esta organización abriera el debate para reglamentarla como una relación de trabajo. Desde entonces, algunos expertos como V. Tokman (Cit. por Sánchez et. al, 2013, p.1939), director de la OIT para las Américas, argumentaba que la subcontratación:

*ha sido promovida para flexibilizar y disminuir los costos laborales y su incremento se ha dinamizado y con ellos se han aumentado las desigualdades laborales, además de presionar a la baja las condiciones laborales de los no subcontratados. Considero que este fenómeno puede afectar a los derechos sindicales fundamentales como el de sindicalización, negociación colectiva y ejercicio de la huelga.*

Por primera y hasta ahora única vez, en 1998 se rechazó un proyecto de convenio internacional sobre la materia. En el año 2000 y luego en 2003 la OIT recibió sendos informes sobre la urgente necesidad de proteger a los trabajadores subcontratados. Finalmente, en 2006, la organización redactó la Recomendación 198.<sup>20</sup> Resulta en primer lugar notable que

frente a un problema tan agudo como éste, la OIT solo haya podido emitir este tipo de documento y no un convenio. Como se sabe, a diferencia de estos últimos que, una vez aceptados, se incorporan al ordenamiento jurídico nacional siendo plenamente exigibles, las recomendaciones no están sujetas a ratificación. Son meras orientaciones no plenamente vinculantes (Sánchez-Castañeda et. al, 2011, p. 21).

También llama la atención que el documento no mencione las palabra subcontratación, outsourcing o cualquier otra que pudiera hacer referencia al tema. Solo señala que ha detectado problemas “cuando se ha intentado encubrir la relación de trabajo” o que existen “acuerdos contractuales (que) pueden tener como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a que tiene derecho.”(OIT, 2006, Preámbulo) Sin embargo, la Recomendación acierta cuando señala que el problema consiste en determinar la existencia de una relación de trabajo. Por ello, recomienda hacer todos los esfuerzos para definir eficazmente la existencia de esa relación y luchar contra su encubrimiento. Con ese propósito, la OIT define un conjunto de indicadores. Básicamente, comprobar si el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona (con capacidad de mando) y si se paga una remuneración periódica al trabajador.<sup>21</sup>

## La situación en México: los datos a la mano



Como ha señalado Luis Bueno, “no existen en México estadísticas que den cuenta cabal del conjunto de las modalidades de la subcontratación” (Bueno, 2012, p. 4). Sin embargo, basados en la información del INEGI, bajo lo que denominan “*Personal ocupado no dependiente de la razón social*”, podemos tener una idea de la magnitud del fenómeno y el ritmo de crecimiento de algunas modalidades de la subcontratación, particularmente las que aquí hemos llamado subcontratación externa bajo sus dos modalidades: la que

20. Disponible en: [www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetraabajonum198.pdf](http://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetraabajonum198.pdf).

21. Según una especialista en derecho internacional, Ermida Uriarte, aunque las recomendaciones sean orientaciones no plenamente vinculantes, a diferencia de los convenios internacionales del trabajo que una vez ratificados se incorporan al ordenamiento jurídico nacional siendo plenamente exigibles, producen efectos que pueden ser de gran utilidad para el Derecho laboral y los trabajadores. Por una parte, suponen un control para los gobiernos al tener que informar periódicamente a la OIT en la materia regulada en el país. Además, son orientaciones para el legislador y el ejecutivo nacional y, sobre todo, para los jueces a la hora de solucionar casos concretos. Cf. Beatriz Barrado (2016, p. 554).

se ofrece por intermediarios de forma simulada y principalmente, la que se lleva a cabo *in situ*.<sup>22</sup>

En 2008 se observó que, del total de trabajadores ocupados en un establecimiento, 13.6% eran no dependientes de la razón social, frente a un 8.6% en 2003. En número de personas, estos trabajadores pasaron, en ese mismo periodo, de 1.4 a 2.7 millones, un aumento de 95% en ese quinquenio.

De acuerdo al censo de 2018 (publicado en 2019), los trabajadores no dependientes de la razón social sumaban ya poco más de 4.5 millones, de tal manera que entre 2008 y 2018 habían aumentado en 65% y representaban 17% del total del personal ocupado (INEGI, 2019) Ahora bien, si comparamos estos trabajadores con el total de personas remuneradas y excluimos a los propietarios, familiares, y otros trabajadores no remunerados, la proporción se eleva casi a 29%. Esta cifra daría una idea más cercana a la realidad sobre la importancia que ha adquirido la subcontratación.

Si se analizan estas cifras por sectores económicos, destaca el comercio, donde más de 43% de los trabajadores son subcontratados. En la manufactura, estos trabajadores sumarían 1.2 millones y representarían casi 19% del total y 27% de los trabajadores remunerados. En el resto de los sectores, las cifras van del 23% en servicios no financieros al 26% en el resto de las actividades económicas.<sup>23</sup> Por otro lado, un estudio reciente de CONEVAL asegura que la subcontratación ha crecido con rapidez, particularmente “en el caso de las unidades económicas que tienen entre 251 y 500 trabajadores [...] pues el porcentaje de trabajadores subcontratados pasó de 26.6 por ciento en 2008 a 29.3 por ciento en 2014” (CONEVAL, 2018, p. 44).

Ante la expansión acelerada de la subcontratación, este organismo considera que “constituye hoy, junto a la informalidad, la inestabilidad laboral y los bajos ingresos, uno de los problemas que aquejan al mercado laboral mexicano y lo convierten en generador de precariedad, pobreza y desigualdad, en lugar de ser un medio de inclusión social.” Y agrega que

*el personal subcontratado constituye un grupo particularmente vulnerable que requiere atención prioritaria para evitar que... en lugar de utilizarse por razones de especialización, se asocie a contrataciones temporales, con menores costos laborales y mayor rotación e incertidumbre (CONEVAL, 2018, p. 118).*

El organismo de evaluación muestra su preocupación por el hecho de que, según expresó en su momento el Subsecretario del Trabajo y Previsión Social, a pesar de los operativos realizados por esa dependencia, no se han logrado frenar las conductas ilegales que afectan los derechos de los trabajadores subcontratados, a la par que se ha detectado la simulación de esquemas de contratación que están causando daños a las finanzas públicas por 277 mil millones de pesos. En estas actividades ilegales, que violan las leyes laborales y defraudan al fisco, no solo se han visto envueltos los directivos de las empresas, sino también sus abogados y asesores, los cuales ofrecen diversos “esquemas de evasión y simulación”. De acuerdo con la firma Staffing Industry Analyst, existirían en México alrededor de 900 empresas de subcontratación, de las cuales solo 100 tienen inscripción en el IMSS y únicamente el 40 por ciento paga impuestos (CONEVAL, 2018, p. 118).

En otras palabras, de acuerdo a lo anterior, resulta difícil distinguir cuántos trabajadores son contratados por empresas intermediarias simuladoras, por aquellas que son fantasmas o por las que realmente contratan trabajadores para realizar determinadas tareas en otros establecimientos. Las estadísticas apenas darían una idea muy general de la importancia cada vez mayor del fenómeno, aunque no de sus especificidades (apego a las normas y el respeto a los derechos laborales).

22. Las cifras que corresponden a 2003 y 2008 provienen del estudio citado de Bueno. Conviene aclarar que, según el INEGI, el *Personal ocupado no dependiente de la razón social* son aquellas personas que “trabajan para la unidad económica, pero que son ajenas a la razón social y realizan labores sustantivas, como la producción, comercialización, prestación de servicios, administración, contabilidad, entre otras: cubriendo como mínimo una tercera parte de la jornada laboral de la unidad económica”.

23. Según un análisis de la firma TallentiaMX, dado a conocer por Elías Micha, director general de la empresa, se estima que al menos 30% de las pequeñas y medianas empresas en México utiliza esquemas de subcontratación. Así, “de los 20 millones de asegurados en el IMSS, al menos entre 7 y 8 millones se encuentran en una figura de subcontratación o terciarización, pasando del 17 al 31% entre 2004 y 2019”. Y aseguró que “las pymes que usan el outsourcing no tienen una infraestructura propia para absorber a todos los empleados, los cuales, en su mayoría, tienen una jornada reducida, de temporalidad o de carácter especializado”. El estudio, sin embargo, no precisa la fuente estadística ni el método de cálculo que sustentan esos datos. Cf. GINmedia nota de Gerardo Hernández, disponible en: [factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/medidas-fiscales-contra-el-outsourcing-impactaran-a-8-4-millones-de-trabajadores/2019/10/06](https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/medidas-fiscales-contra-el-outsourcing-impactaran-a-8-4-millones-de-trabajadores/2019/10/06). consulta 12/02/2020.

## México: Personal ocupado bajo distintas modalidades en 2018 (número de personas)

	Personal ocupado total (1)	Personal ocupado total dependiente de la razón social	Personal ocupado dependiente de la razón social remunerado	Personal ocupado no dependiente de la razón social
<b>Nacional</b>	26 561 457	22 024 877	15 821 891	4 536 580
<b>Manufacturas</b>	6 555 790	5 323 152	4 554 546	1 232 638
<b>Comercio</b>	7 429 763	6 008 502	3 300 944	1 421 261
<b>Servicios privados no financieros</b>	9 542 420	8 238 952	5 707 645	1 303 468
<b>Resto de las actividades económicas</b>	3 033 484	2 454 271	2 258 756	579 213

1. Incluye personal ocupado total dependiente y no dependiente.

FUENTE: Elaboración propia con base en Censos económicos 2019. Resultados oportunos. INEGI, 2019.

## México: Personal ocupado bajo distintas modalidades en 2018 (%)

	Ocupado total (1)	Ocupado total dependiente	No dependiente / Remunerado dependiente (2)	No dependiente
<b>Nacional</b>	100	82.9	28.7	17.1
<b>Manufacturas</b>	100	81.2	27.1	18.8
<b>Comercio</b>	100	80.9	43.1	19.1
<b>Servicios profesionales no financieros</b>	100	86.3	22.8	13.7
<b>Resto de las actividades económicas</b>	100	80.9	25.6	19.1

1. Personal ocupado dependiente y no dependiente de la razón social.

2. Porcentaje entre personas no dependientes y remunerados dependientes. Excluye propietarios, familiares, y otros trabajadores no remunerados.

FUENTE: Elaboración propia con base en Censos económicos 2019. Resultados oportunos. INEGI, 2019.

## La legislación en México



En el caso de nuestro país, el debate sobre la subcontratación data de solo algunos años. En 2012, las reformas a la Ley Federal del Trabajo

se propusieron regular una de las formas de subcontratación con un conjunto de artículos nuevos (15-A a 15D). Sin embargo, sus resultados prácticos fueron casi nulos y las prácticas patronales siguieron llevándose a cabo sin grandes cambios.

El arribo de un nuevo gobierno, la reforma constitucional de 2017, la reforma de la LFT en 2019 y la nueva composición de fuerzas políticas en el Congreso llevó a un nuevo debate sobre la subcontratación. Esta discusión, sin embargo, se ha llevado a cabo de manera limitada y con una cierta dosis de confusión. La polémica se ha centrado en

una revisión de los artículos 15A a 15D, es decir enfocándose solo a una forma de subcontratación, la que aquí hemos denominado *in situ*. Algunos legisladores han tratado de incorporar en estos artículos normas que, en realidad, aluden a otras modalidades de subcontratación, en especial aquellas vinculadas con la operación de empresas fantasmas o intermediarias. Por tal razón, desde nuestro punto de vista, cada forma de subcontratación debería tratarse por separado y reglamentarse de acuerdo a sus características.

Lo que sigue es una aproximación a este asunto, aunque debe advertirse que nos detendremos, de manera especial, en esta última forma de subcontratación (*in situ*) debido a que ha concentrado la atención de los legisladores. Sin embargo, como veremos al final, la regulación de otras formas de subcontratación es igualmente indispensable.

**1) Empresas fantasmas.** Este tipo de empresas deben erradicarse, pues son completamente ilegales y causan daño a las finanzas públicas, ya que sirven de pantalla para dejar de contribuir con el Impuesto Sobre la Renta y las cuotas a la seguridad social. Por supuesto, afectan los derechos laborales y ponen al trabajador en completa indefensión.

Por ello, resulta indispensable que las empresas dedicadas a proveer servicios o mano de obra a otros establecimientos con diferente razón social estén debidamente registradas y puedan ser auditadas por la Secretaría del Trabajo. Los contratos comerciales deben también quedar registrados ante las autoridades laborales y ser de acceso público. En caso de que una empresa no esté al corriente de sus obligaciones fiscales (incluyendo el pago de la seguridad social) o el contrato no esté debidamente dado de alta ante las autoridades correspondientes, deberá ser declarado nulo y las obligaciones laborales deberán ser asumidas por la empresa contratante.

**2) La intermediación laboral simulada.** Muchas empresas que se dedican a contratar personal para laborar en otros establecimientos con frecuencia lo hacen como una forma de suplantación patronal, evasión del pago de prestaciones y contratación colectiva.<sup>24</sup> De ahí que lo más indicado sería revisar el artículo 12 de la LFT.

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

Consideramos necesaria una modificación a este artículo para suprimir la palabra “contrata” para quedar como sigue:

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

De esta manera, los intermediarios (agencias de colocación o empresas que se encargan de toda o una parte de la plantilla) solo podrían recomendar o proponer la contratación de trabajadores a otras empresas, pero no contratarlos de forma directa, y así evitar la simulación patronal.<sup>25</sup> Por razones de técnica legislativa, que daría lugar a nuevas confusiones e inaplicación de la ley, no convendría regular a los intermediarios en los artículos 15 y siguientes.

**3) La subcontratación “in situ”.** Se trata del caso definido por la ley (artículo 15A) de la siguiente manera:

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

Esta forma de subcontratación ha llamado casi totalmente la atención de la opinión pública y los legisladores debido, principalmente, a la Reforma Laboral de 2012. Supone una separación administrativa entre la contratación de la fuerza de trabajo

24. “El intermediario, pese a todas las precauciones que se pretenden tomar, conforme a la ley, es una figura preferida para defraudar por personas poco escrupulosas”. La autora asegura, además, que la redacción del artículo 12 de la ley es “poco clara y se complica aún más... en el artículo 13...” por lo que recomienda “un cambio en la norma constitucional” (Rodríguez Ortiz, 2014, pp. 529-542).

25. Para varios autores, la ley distingue claramente entre un intermediario y una empresa contratista, de acuerdo con lo señalado en los artículos 13 y 14 de la LFT. Cf. Sin embargo, se reconoce, al mismo tiempo que “una grave falla dentro de la LFT en México es que la legislación no prevé de manera especial el caso de las *empresas de mano de obra*, aunque operan de hecho, (y) se rigen por los principios generales relativos a las figuras de intermediario y subcontratista.” (Ruiz-Medrano, 2019, pp. 5-11)

y el trabajo mismo, pues una empresa proporciona trabajadores para realizar tareas en otro establecimiento. En este caso, se supone que la dependencia laboral está a cargo de la contratista, mientras que las tareas que desempeñan sirven a la empresa beneficiaria, la cual además decide, supervisa y administra la realización de esos trabajos.

Esta división da lugar a mucha confusión y, sobre todo, a que se pierda de vista a qué empresa le toca cumplir con las responsabilidades laborales. Según la OIT, la empresa que dicta las instrucciones al trabajador y ejerce el control de su trabajo es el verdadero patrón; sin embargo, la ley le otorga, en primer lugar, esa responsabilidad a la empresa contratista. Para evitar la evasión de las obligaciones patronales, es indispensable que quede claro que la empresa contratista es la responsable de que se cumplan los derechos laborales y, al mismo tiempo, que la contratante sea considerada como patrón solidario.<sup>26</sup>

Aun así, puede subsistir el problema de qué empresa debería ser responsable de que el trabajador labore en condiciones adecuadas en materia de higiene y seguridad, acoso laboral y no exclusión por motivos de raza, género o preferencia sexual. Por ello, debe quedar explícito en los contratos, tanto el que celebran ambas empresas, como el que se entabla con los trabajadores, que las dos entidades son responsables. Esto significaría que, si hay un accidente de trabajo o un despido injustificado, tanto la empresa contratante como la contratista, deberán responder ante las autoridades y en los juicios laborales que lo ameriten.

Ahora bien, tanto en el texto actual de la Ley Federal del Trabajo (artículo 15 A y siguientes) como en los proyectos de reforma de la Cámara de Senadores y la Cámara de Diputados, se tocan las disposiciones que deben contener los contratos (mercantiles) entre las empresas que suministran trabajadores y las que se benefician de ese trabajo, pero hay pocas menciones al contrato que debe establecerse entre el trabajador y la empresa. Dado que se trata de un instrumento de tipo laboral, se entiende o, debería entenderse, que están garantizados todos los derechos del trabajador.

Sin embargo, para evitar posibles violaciones, convendría establecer en la ley que dicho contrato (casi siempre individual), deberá constar por escrito y deberá entregarse una copia al trabajador donde se precisen sus condiciones de trabajo, salario y persona física o empresa a la que prestará sus servicios.

En lo que toca al reconocimiento de la antigüedad, ésta deberá establecerse independientemente de si ha prestado sus servicios a diversas empresas contratantes o beneficiarias (como sucede en el caso sus cuotas para obtener una pensión y de acuerdo con las aportaciones pagadas al IMSS). En este artículo, la ley también debería reconocer explícitamente el principio de igualdad en las condiciones de trabajo, lo que podría llevar a que los subcontratados gozaran de prestaciones incluidas en los contratos colectivos pactados con los trabajadores permanentes, incluyendo el derecho a la capacitación.

Por otra parte, ha quedado prácticamente ausente de la discusión el derecho a la contratación colectiva, la sindicalización y la huelga de los trabajadores subcontratados.<sup>27</sup> De acuerdo con la experiencia nacional e internacional, hay pocas posibilidades de que el trabajador que labora bajo esta modalidad pueda organizar un sindicato y solicitar la firma de un contrato colectivo. Por ello, es conveniente establecer, de manera explícita, que los trabajadores que laboran regularmente en la empresa contratante y el personal subcontratado tienen derecho a formar parte de un mismo sindicato de empresa o rama.

Convendría también que se estableciera en la ley que el sindicato que administra el contrato colectivo de la empresa beneficiaria pueda, en su caso, y si es la voluntad del trabajador subcontratado, reconocerlo como miembro de su organización y exigir el cumplimiento de sus derechos, si éste no cuenta con un contrato colectivo ni pertenece a alguna otra organización sindical. En ambos casos, los trabajadores subcontratados estarían en mejores condiciones para negociar sus condiciones de trabajo y ejercer sus derechos laborales, incluyendo la huelga.

Otro problema de la subcontratación se refiere a las actividades que la empresa beneficiaria o contratante pueden llevar a cabo. Estas y otras limitaciones pactadas en la Reforma Laboral de 2012 trataron de evitar la sustitución patronal y la consecuente pérdida de los derechos laborales (artículo 15 A de la ley vigente). Aunque debe reconocerse el esfuerzo y la oportunidad de los legisladores de oposición que lograron pactar estos “candados”, en la práctica, éstos no tuvieron ningún efecto para regular la subcontratación. Ello se debió a la negativa de las autoridades laborales en ejercicio durante el sexenio 2012-2018 para vigilar su implementación. Pero también hay que reconocer que la redacción fue poco precisa. Por ejemplo, la ley vigente señala:

26. “La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la jurisprudencia, se ha “decantado en establecer que existe una responsabilidad solidaria innegable... dejando la carga de la prueba, en los casos de litigio, en manos exclusivas del patrón.” (Ruiz Medrano, 2019, pp. 2 y 7)  
27. “...los trabajadores sujetos al régimen (de subcontratación) -en mayor medida que los contratados en forma directa- enfrenten serios obstáculos para organizarse y, consecuentemente, emplazar a huelga u obtener un contrato colectivo de trabajo...” (Bueno, 2012, p. 2)

**Artículo 15 A.** El trabajo bajo el régimen de subcontratación deberá cumplir con las siguientes condiciones:

**a)** No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

**b)** Deberá justificarse por su carácter especializado.

**c)** No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

En el caso del inciso (a), la redacción, además de ser redundante, deja abierta la posibilidad de que “totalidad” se entienda como una cantidad menor al 100 por ciento de los trabajadores subcontratados. En relación al inciso (b), el carácter especializado de las labores del personal subcontratado permite diversas interpretaciones, ya que un puesto de trabajo que requiera calificación, adiestramiento, o habilidades especiales, podría justificar la subcontratación. La referencia del inciso (c) a tareas iguales o similares a las que realizan los trabajadores de la empresa beneficiaria tampoco aclara mucho el problema, sobre todo en la industria manufacturera, pues ésta se distingue por la división del trabajo en distintos departamentos dentro del mismo establecimiento.

Para evitar el problema de fondo, la simulación patronal o la evasión de responsabilidades, sobre todo en materia de contratación colectiva, se requiere mejorar las disposiciones legales para:

**a)** Asegurar una vigilancia puntual por parte de la autoridad laboral.

**b)** Establecer una temporalidad del servicio o trabajo que desempeñarán los trabajadores subcontratados,

**c)** Invalidar los contratos e imponer sanciones claras y específicas en caso de incumplimiento de los derechos laborales y las obligaciones fiscales; simulación de las relaciones laborales; incapacidad comprobada de la empresa contratista para el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones; y si se demuestra la existencia de una relación profesional o económica directa entre el contratista y el contratante.<sup>28</sup>

**d)** La participación de los trabajadores, lo que requerirá que éstos cuenten con toda la información necesaria y las disposiciones legales que faciliten su organización gremial.

## El debate debe continuar



Como hemos tratado de explicar, la subcontratación tiene diferentes formas. El debate legislativo se centró, a finales del año pasado y principios de éste (2020) en la supresión de las empresas fantasmas y lo que aquí hemos llamado la subcontratación *in situ*. En el caso de la intermediación simulada, su regulación se ha tratado de incorporar en los artículos 15-A y siguientes, dejando a un lado el artículo 12. Pero, sobre todo, se han olvidado de otras dos formas de subcontratación: las empresas en red y las plataformas digitales.

Estas formas de subcontratación plantean problemas distintos para su regulación, aunque todas ellas tengan en común el objetivo de ocultar la relación laboral y la responsabilidad de los empleadores. En el primer caso (empresas en red) y de acuerdo a la experiencia histórica e internacional, la mejor solución exige la puesta en práctica de mecanismos que involucren a trabajadores organizados sindicalmente en distintos países con el objetivo de pactar contratos colectivos en los que participen empresas dominantes (matrices), empresas subcontratadas y trabajadores al servicio de todas éstas. Desde luego, dado que en la mayoría de los casos, tanto las empresas como los trabajadores estarían situados en distintos países, las organizaciones sindicales y los contratos tendrían que ajustarse a las normas locales.

Sin embargo, como lo demuestra ya el T-MEC, su capítulo laboral y las normas dictadas por el Congreso de Estados Unidos para el caso de México, la posibilidad de contraponer a la red empresarial una red de solidaridad obrera, pactos y convenios transnacionales no se ve como algo imposible. Dependerá, fundamentalmente, de la capacidad de la organización de los trabajadores y de su voluntad solidaria.

En el segundo caso, la subcontratación por plataformas digitales, el debate tendrá que centrarse en el reconocimiento de la relación laboral y, por lo tanto, de las obligaciones patronales. Las iniciativas presentadas en la Cámara de Diputados y Senadores

28. De manera similar a la redacción del inciso i) del dictamen aprobado por la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados (2019, p. 23).

del Congreso de la Unión para incluir un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo donde se defina de manera precisa “qué requisitos mínimos deben cumplirse para atribuir el carácter de subordinado al trabajo en las ocupaciones de la economía digital, lo que les otorgaría derechos plenos”,<sup>29</sup> parece un buen comienzo para regular estos trabajos.

Como se ha visto en el caso de la empresa Uber en distintas partes del mundo, la lucha de los trabajadores ha logrado triunfos y derrotas. En México, el caso de los repartidores de comida que operan por medio de plataformas digitales, por sus condiciones de trabajo particularmente vulnerables, requiere una atención urgente y una acción inmediata de los gobiernos y el Poder Legislativo.



# Bibliografía

Anner, Mark, Jennifer Bair y Jeremy Blasi (2013) "Towards Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labor Violations in International Subcontracting Networks" *Comparative Labor Law & Policy Journal* Vol. 35:1. University of Illinois College of Law. Champaign, Illinois, Estados Unidos.

Barrado Soria, Beatriz (2016). "La relación del trabajo y la protección de los trabajadores. Una revisión normativa de la organización internacional del trabajo desde la perspectiva de género". *Revista de Derecho UNED*, núm. 19. Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid. pp. 543-579.

Bensusán, Graciela (2020) "Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México", serie *Macroeconomía del Desarrollo*, N° 20-00124 (LC/TS.2020/28), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Bensusán, Graciela (2007) "La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?", en Bouzas, Alfonso (coordinador). *Propuestas para una reforma laboral democrática*. UNAM-GPPRD en la LX Legislatura. México, Cámara de Diputados. pp. 127-160.

Bouzas, Alfonso (2007). *Propuestas para una reforma laboral democrática*. UNAM-GPPRD en la LX Legislatura. México, Cámara de Diputados.

Bueno, Luis. "Postscriptum (2012). Análisis del outsourcing en la Nueva Ley Federal del Trabajo". En Dean, Mateo y Luis Bueno, *Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo*, México, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical, 3ra Ed., SITUAM. pp. 195-219.

Celis Ospina, Juan Carlo (2012). *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, CLACSO - Escuela Nacional Sindical, Medellín. Colombia.

Celis Ospina, Juan Carlos y Valencia Olvera, Nelcy Yoly (2012) "La deslaboralización de los empacadores en los supermercados colombianos", en Celis Ospina, Juan Carlo. *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, CLACSO - Escuela Nacional Sindical, Medellín. Colombia. pp. 391-412.

Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados de la LXIV Legislatura (2019) Dictamen en sentido positivo con proyecto de decreto por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación laboral. Palacio Legislativo de San Lázaro, 2019. Disponible en [www5.diputados.gob.mx](http://www5.diputados.gob.mx)

CONEVAL (2018). *Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018*, México, CONEVAL. Disponible en [www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos\\_Sociales/Estudio\\_Diag\\_Trabajo\\_2018.pdf](http://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf)

Damgaard, J., Elkjaer, T., y Johannesen, N. (2019) "The Rise of Phantom Investments" *Revista Finanzas y Desarrollo*, Fondo Monetario Internacional, Washington, septiembre, VOL. 56, NO. 3.

Delgado Lecourtois, Carmen Yolanda (2013). "El empleo femenino en la industria electrónica de la zona metropolitana de Guadalajara (condiciones precarias ante la reforma laboral)" en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 65-85.

De la Garza, Enrique (2012). "La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global", en Celis Ospina, Juan Carlo. *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, CLACSO - Escuela Nacional Sindical, Medellín. Colombia: pp. 17-41.

De la Garza Toledo, Enrique (2020). "Balance del Neoliberalismo y las Perspectivas de la IV Transformación en México", en Neffa, Julio César y Enrique De la Garza. *Trabajo y crisis de los modelos productivos en América Latina*. CLACSO, Buenos Aires. pp. 21-46.

Emmanuel Alejandro Ramírez Guerra y Eduardo Loria Díaz de Guzmán (2013) "La ley de Okun y la flexibilización laboral en México: un análisis de cointegración (2002-2013)", en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 236-237.

Engels, Federico (1845-1a edición). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, primera edición Leipzig (2002). Disponible en [www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/situacion/index.htm](http://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/situacion/index.htm).

Esparza Flores, Miguel y Recéndez Guerrero, Ma. Cristina (2013) "Reformas Estructurales y reforma laboral: mayor exclusión y precariedad en el mundo del trabajo". en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 382-345.

Germán Sánchez D., Ma. Eugenia Martínez de I., Guillermo Campos R., y Pablo S. Corte C. (2013) "Las normas de la precariedad. Las políticas de subcontratación", en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 1932-1950.

Griselda Martínez Vázquez (2013) "Nuevas formas de organización del trabajo en Bombardier Aeroespace Querétaro. Interacción expatriados y mexicanos", en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 2321-2345.

Gustavo Garabito Ballesteros (2013) "Experiencias y trayectorias laborales en jóvenes universitarios en León, Guanajuato" en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 1546-1562.

INEGI (2019). Censos económicos 2019. Resultados oportunos. México.

Martínez, A., Maza, O., Gomis, R. y Morales, J.J. (2013). *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET.

López Cuevas, José Antonio (2013). "Precariedad laboral (PL) en el sector servicios al productor. Una propuesta de aproximación", en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET.

Marx, Carlos (2019). *El Capital, Crítica de la economía política*. México, FCE. Cuarta edición, segunda reimpresión.

Medina, M., Mejía Ramírez, J. C. y A. M. (2013) "El papel del Marketing Digital en la generación de empleo no convencional en Tijuana: Las empresas sombrilla como solución", en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 1286-1302.

Murayama Rendón, Ciro y Orta Trujano, Lucía Dioné (2013) "Determinantes de la contratación formal y la duración contractual para los trabajadores asalariados en México, 2005", en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales, *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 374-390.

Neffa, Julio César y Enrique De la Garza (2020). *Trabajo y crisis de los modelos productivos en América Latina*. CLACSO, Buenos Aires.

Neffa, Julio César (2012), "Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo", en Celis Ospina, Juan Carlo. *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, CLACSO – Escuela Nacional Sindical, Medellín. Colombia: 69-101.

Octavio Maza Díaz Cortés y Moisés Hussein Chávez Hernández (2013) "Mecanismos sociales que intervienen en la gestación, desarrollo y consolidación de una empresa pionera de una comunidad especializada: El caso de LOMATEX en San Miguel el Alto, Jalisco." en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp.1277-1285.

OIT (2006) Recomendación sobre la relación de trabajo, (núm. 198). Disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

OIT-CEPAL (2019) "Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral". Santiago de Chile. disponible en [repositorio.cepal.org/handle/11362/44604](http://repositorio.cepal.org/handle/11362/44604).

Peralta Delgado, Netzy (2013). "¿El eslabón más débil? Las trabajadoras temporales de la confección de blusa y suéter" en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 126-144.

Rangel, Luis G. y Luis Bueno Rodríguez (2019) "Outsourcing en el México neoliberal. Reporte de investigación #2". México, CILAS.

Ruiz-Medrano, Salvador (2019). "Implicaciones de la figura del outsourcing en los derechos laborales y ganancias de las empresas en México; un análisis comparado", *Acta Universitaria*, vol. 29. Disponible en [www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100103&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100103&script=sci_arttext).

Robles Linares, Sergio Gaxiola y Montoya Ruiz, Alida (2013) "Análisis comparativo de los trabajadores informales pobres en México, 1992 y 2012", en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 498-511.

Ramona Esmeralda Velázquez García (2013) "Análisis de la participación femenina en el mercado laboral de tipo comercial en el Tianguis Plutarco Elías Calles de Guadalajara, Jalisco durante el primer trimestre de 2013" en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 275-286.

Rosa Cózatl Sánchez, Lucerito Ludmila Flores Salgado, Teresa Ventura Rodríguez y Gustavo Benavides Benavides (2013) "Subcontratación laboral en Puebla. Un estudio de caso", en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 297-307.

Rodríguez Ortiz, Martha (2014) "El intermediario y el derecho del trabajo mexicano. Análisis del outsourcing", en Kurczyn Villalobos, Patricia y Rafael Tena Suck (2014). *Temas selectos de derecho laboral. Homenaje a Ítalo Morales Saldaña*. México, UNAM. pp. 509-530.

Salazar, Carlos León (2013). "El sindicalismo Minero en la actualidad: Crisis y ¿...rupturas definitivas?: Entre el descrédito y la persecución a Gómez Urrutia y la formación de nuevos gremios mineros", en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 817-826.

Valenzuela Méndez, Héctor (2013) "La flexibilidad laboral en Cananea antes y después del conflicto minero del 2007: comparación de los Contratos Colectivos de Trabajo de dos sindicatos", en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 894-912.

Sánchez-Castañeda, Alfredo, Carlos Reynoso Castillo y Barbara Palli (2011). *La subcontratación: un fenómeno global. Estudios de legislación comparada*. México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Shaxson, Nicholas (2014). *Las islas del tesoro. Los paraísos fiscales y los hombres que se robaron el mundo*. Fondo de Cultura Económica, México.

Victoria Alvarado, Gabriela (2013). "Raíces en movimiento: Acción sindical del trabajador electricista de Necaxa", en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 924-939.

Villalobos, K., Tena Suck, P. y Tena Suck, R. (2014). *Temas selectos de derecho laboral. Homenaje a Ítalo Morales Saldaña*. México, UNAM.

Weiss, Anita (2012), "Incidencia del uso de las TIC en procesos de subcontratación y outsourcing Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)", en Celis Ospina, Juan Carlo. *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. CLACSO - Escuela Nacional Sindical, Medellín. Colombia: 335-354.

Willebaldo Gómez Zuppa y Francisco Retama (2013). "El sindicalismo mexicano ante la opacidad, la legalidad y la reinención", en A. Martínez, O. Maza, R. Gomis y J. J. Morales. *Transformaciones en el mundo del trabajo: retos actuales, perspectivas a futuro*. México, Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. AMET. pp. 749-763.

Ynoub, Emanuel (2012) "Los sentidos sociales de la subcontratación: organización del trabajo y trabajadores tercerizados por la empresa Telefónica de Argentina" (235-262), en Celis Ospina, Juan Carlo. *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. CLACSO - Escuela Nacional Sindical, Medellín. Colombia: 235-262.

Zucman, Gabriel (2013). *La richesse cachée des nations : Enquête sur les paradis fiscaux*, Seuil, París.



### **Red de Mujeres Sindicalistas**

La Red de Mujeres Sindicalistas, RMS, promueve el acceso de las mujeres al trabajo digno y a espacios laborales libres de cualquier forma de violencia y discriminación, así como su participación en puestos de decisión dentro de sus organizaciones sindicales y laborales. Como organización de mujeres trabajadoras somos un referente en temas laborales y sindicales con visión de género.

[redmujeressindicalistas19@gmail.com](mailto:redmujeressindicalistas19@gmail.com)

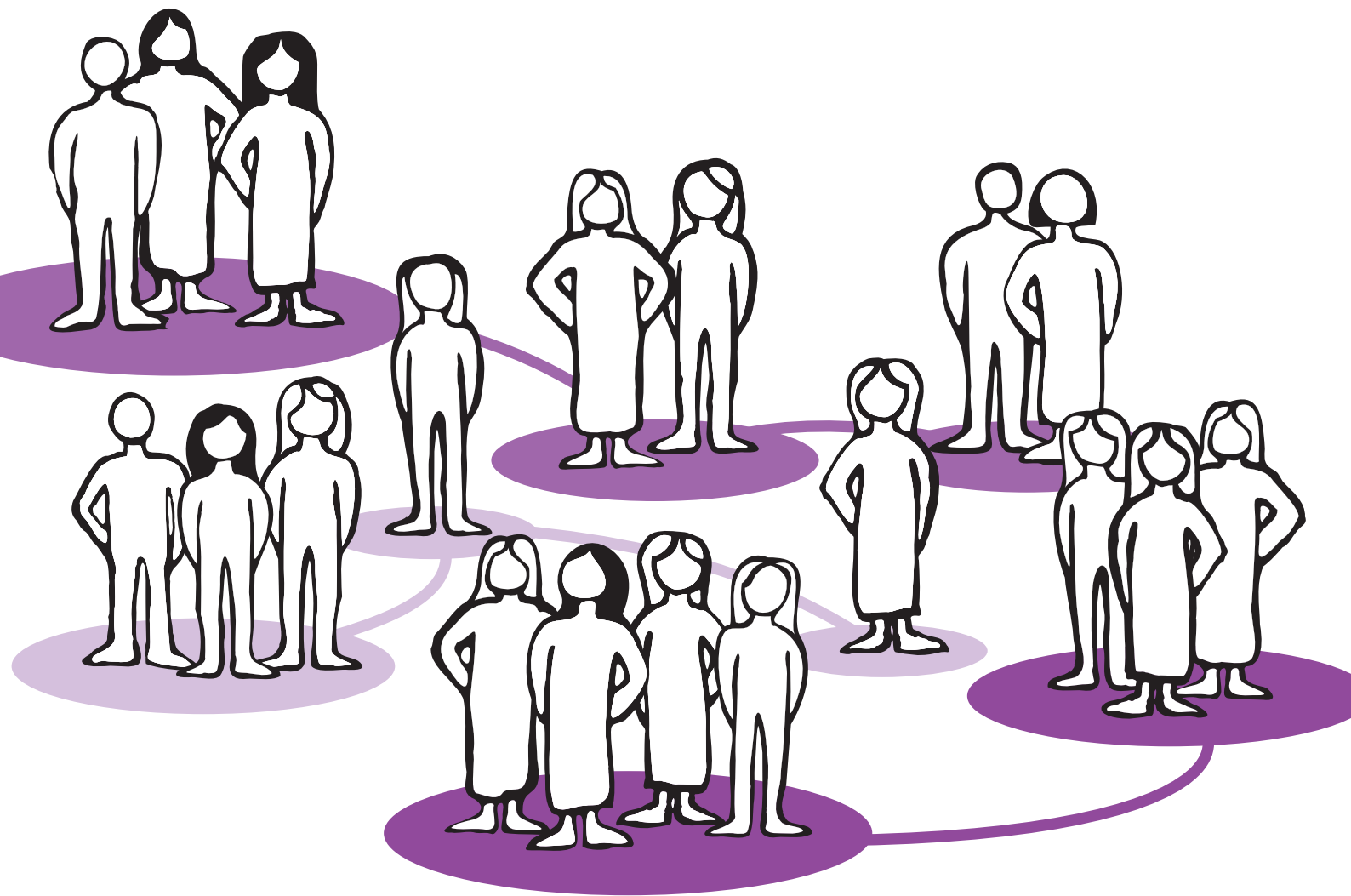
**f** [@RMSCDMX](#) / Red de mujeres sindicalistas

**f** [@MasReformasMX](#) / Más reformas mejor trabajo

[masreformasmejortrabajo.mx](http://masreformasmejortrabajo.mx)



**Lic. Saúl Escobar Toledo:** estudió economía en la UNAM; actualmente es profesor-investigador en Estudios Históricos del INAH, y presidente del Instituto de Estudios Obreros Rafael Galván AC. Ha publicado diversos artículos, ensayos y libros sobre desarrollo económico, empleo, salarios, seguridad social, legislación del trabajo e historia del movimiento sindical mexicano. Fue diputado federal y luego subsecretario de trabajo en el Gobierno del Distrito Federal entre 1997 y 2000.



**+** MÁS  
**>** REFORMAS  
MEJOR  
TRABAJO



[reddemujeressindicalistas](http://reddemujeressindicalistas)