



---

---

---

## **Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado

Maestría en derecho con terminal en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

TEMA

### **LA VULNERACIÓN ACTUAL DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS EN EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN U OUTSOURCING EN MÉXICO**

Tesis para obtener el grado de maestra en derecho del trabajo y la seguridad social

Presenta: **Lic. Adriana Gabriela Olmedo Jiménez**

Directora de tesis  
Dra. Alicia Hernández de Gante

Enero de 2015

## ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	4
<b>CAPÍTULO PRIMERO</b>	
1.1 Antecedente reforma laboral.....	10
Introducción.....	10
1.2 Iniciativas presentadas.....	12
1.3 Presentación de la iniciativa del decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.....	23
1.4 Exposición de motivos de Felipe Calderón Hinojosa.....	30
1.5 Análisis de la iniciativa de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.....	35
1.6 Resumen del decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.....	50
<b>CAPÍTULO SEGUNDO</b>	
2.1 Conceptualización y clasificación de <i>outsourcing</i> , y su contemplación en el derecho burocrático mexicano.....	57
Introducción.....	57
2.1.2 Subcontratación- <i>outsourcing</i> .....	58
2.1.3 Conceptualización de <i>outsourcing</i> .....	60
2.2 OIT en materia de subcontratación u <i>outsourcing</i> .....	66
2.3 El <i>outsourcing</i> en la Administración Pública.....	77
2.3.1 Regulación jurídica.....	77

2.3.2	Caso de estudio.....	81
2.3.3	Contemplación en el contrato de prestación de servicios.....	85

### **CAPÍTULO TERCERO**

3.1	El impacto social de las políticas laborales como antecedente de la proliferación del <i>outsourcing</i> en México.....	89
	Introducción.....	89
3.2	Precedente político, económico y social de la proliferación del <i>outsourcing</i> en México.....	89
3.2.1	1982 Las cuatro devaluaciones, nacionalización de la Banca.....	93
3.3	Sexenio de Miguel de la Madrid.....	95
3.4	Política económica y laboral en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari.....	102
3.4.1	Tratado de Libre Comercio.....	105
3.4.2	Tratado de Libre Comercial de América del Norte (TLC) <i>North American Free Trade</i> (NAFTA).....	107
3.5	Política laboral en el gobierno de Ernesto Zedillo.....	112
3.6	Política laboral en el gobierno de Vicente Fox Quesada.....	116
3.7	Política laboral en el gobierno de Felipe Calderón Hinojosa.....	121

### **CAPÍTULO CUARTO**

4.1	Análisis comparativo de la regulación respecto a la subcontratación en México con las legislaciones laborales de diversos países en Latinoamérica.....	125
	Introducción.....	125
4.1.1	Chile.....	125
4.1.2	Uruguay.....	134
4.1.3	Argentina.....	144
4.1.4	Panamá.....	150

## CAPÍTULO QUINTO

5.1	Análisis actual de la subcontratación u <i>outsourcing</i> .....	156
	Introducción.....	156
5.1.2	Realidad de la subcontratación u <i>outsourcing</i> .....	156
5.2	Criterios emitidos en relación con la subcontratación y el <i>outsourcing</i> .....	172
	Conclusión general.....	178
	Propuesta.....	181
	Fuentes de consulta.....	183
8.1	Bibliografía.....	183
8.2	Legislación.....	185
8.3	Hemerografía.....	188
	Anexos.....	190
	Anexo número uno.- Entrevista video grabada, realizada al Lic. Francisco Martínez Munguía, contenida en CD.....	190
	Anexo número dos.- Formato de contrato de prestación de servicios.....	191
	Anexo número tres.- Gráfica, encuesta nacional de ocupación y empleo.....	197
	Anexo número cuatro.- Gráfica, conflictos laborales individuales y colectivos.....	198
	Anexo número cinco.- Carta de subcontratación.....	199
	Anexo número seis.- Número y nombres de empresas <i>outsourcing</i> , de subcontratación y de colocación de personal en el estado de Puebla.....	202
	Anexo número siete.- Encuestas.....	205

## INTRODUCCIÓN

La investigación realizada se circunscribe a una de las figuras de contratación reconocidas por la legislación mexicana mediante la reforma laboral realizada en el año 2012, la cual existe en nuestro sistema laboral desde hace más de tres décadas, hablamos de la subcontratación u *outsourcing*.

El crecimiento acelerado de la aplicación de este fenómeno (*outsourcing*) en las empresas de nuestro país, reviste relevancia respecto a la creación de medidas reguladoras del mismo que garanticen el cumplimiento de las obligaciones generadas por la existencia de las relaciones de trabajo, ya que dicho fenómeno neoliberal beneficia únicamente los intereses de los patrones sin darle importancia a la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, dejándolos en estado de indefensión toda vez que la finalidad para la cual fue creado se ha desviado buscando únicamente evadir las obligaciones patronales.

Siendo los derechos laborales, derechos fundamentales que se encuentran protegidos en el artículo 123 constitucional, por ende, es necesario contar con sistemas de protección efectivos y eficaces, por lo tanto no es aceptable la existencia de la subcontratación u *outsourcing* sin una adecuada legislación que permita regularlo, y que día con día está en constante crecimiento invadiendo la mayor parte de esferas laborales de nuestro país, sin estar adecuadamente regulado, ya que la Ley Federal del Trabajo vigente únicamente dispone la tipificación de la figura sin la contemplación de los parámetros necesarios para el control, regulación, garantía y protección de los derechos y obligaciones laborales, omitiendo además la contemplación de una normativa necesaria para el funcionamiento de los mismos.

En México más del diez por ciento de la clase asalariada se encuentra en relaciones laborales bajo esta modalidad de subcontratación patronal, es por lo que resulta necesario e indispensable que la legislación mexicana contemple la regulación adecuada y eficaz de esta figura jurídica pues su tipificación en la nueva legislación laboral no es suficiente para garantizar la protección de los derechos laborales, a pesar de ser esta una figura demasiado común y que vulnera en alto nivel los derechos laborales y fundamentales de los trabajadores mexicanos, pues en la legislación vigente existe insuficiencia de las reglas encaminadas a establecer responsabilidad a estos patrones que contratan bajo la figura de subcontratación laboral permitiendo de tal manera la vulnerabilidad para la clase trabajadora.

Se estima que dos millones y medio de trabajadores mexicanos se encuentran bajo este tipo de relaciones de subcontratación de personal, los cuales no son contratados en forma directa por las empresas principales, si no a través de la subcontratación y el suministro.<sup>1</sup>

Es por lo que resulta de suma importancia y necesidad para miles de trabajadores mexicanos que sea regulada debidamente esta forma de emplear, pues actualmente en nuestro país no existe garantía alguna para estos trabajadores al momento de perder su trabajo, pues la constante con estos patrones es la desaparición automática, pues de manera fugaz desaparecen, cambian de nombre o razón social, y nadie vuelve a saber de ellas, es por lo que actualmente en los tribunales laborales existen miles de juicios que a pesar de tener un laudo (sentencia) condenatorio se convierten en laudos como comúnmente se les llama “para enmarcar”, ya que se vuelve imposible cobrarlos pues a quien se les va a reclamar el pago de indemnizaciones y prestaciones legales, si ya no existe la persona física o moral que subcontrato, es por esto que

---

<sup>1</sup> Estimaciones del Ministerio de Trabajo citadas en Unión Network Internacional, disponible en: <http://www.union-network.org> consultado en 15 de Noviembre de 2012

en la presente tesis nos enfocamos a la necesidad de una debida regulación del fenómeno de subcontratación u *outsourcing*, ya que en la reformada legislación mexicana no se contemplan los elementos necesarios que permitan asegurar el cumplimiento y protección de los derechos laborales de los trabajadores.

La novedad de este tema radica en plantear las bases legales necesarias para la regulación jurídica, proponiendo la creación de una comisión reguladora de las empresas de subcontratación o *outsourcing* actualmente en México. Por esta razón consideramos de suma importancia la necesidad de implementar un marco jurídico necesario para la debida regulación jurídica en la Ley Federal del Trabajo, y así se pueda evitar la constante evasión de obligaciones mediante la desaparición inmediata de los mismos y en consecuencia la protección de los derechos laborales

Uno de los mayores pensadores sociales del mundo, *Charles Handy*, señaló: "A principios del siglo XXI, menos de la mitad de la fuerza laboral en el mundo industrial contará con un empleo"; dicho en otras palabras, el desempleo conduce a nuevas formas de empleo, como el *outsourcing*; y al mismo tiempo podemos afirmar que el desempleo y la informalidad del trabajo invita a la subcontratación, como el *outsourcing*.<sup>2</sup>

En consecuencia objetivo de la presente investigación es aportar una propuesta que conlleve la protección jurídica de los derechos laborales de los trabajadores que trabajan bajo el régimen de subcontratación u *outsourcing* en México a través de la creación de una comisión reguladora que contemple todos

---

<sup>2</sup> - Handy, Charles, Un mundo al revés. Una reseña sobre la vida y el material creado por uno de los pensadores administrativos y financieros más importantes del viejo continente y del mundo, <http://charleshandy.blogspot.mx/>

los parámetros legales y económicos necesarios para la creación, funcionamiento y regulación jurídica de los *outsourcing* en México la cual permita asegurar el capital y los activos necesarios para su funcionamiento garantizando el cumplimiento de las obligaciones legales.

La presente investigación está estructurada en cinco capítulos, el primero de ellos titulado “Antecedente reforma laboral”, a partir del análisis tanto de la doctrina como de la legislación laboral mexicana, enfocado a la tipificación respecto a la existencia e inexistencias de aspectos reguladores en el régimen jurídico mexicano.

El segundo capítulo se denomina “Conceptualización y clasificación de *outsourcing*, y su contemplación en el derecho burocrático mexicano” el cual contemplara las formas de definir y conceptualizar el régimen de subcontratación u *outsourcing*, y su clasificación sumado a un análisis respecto a la existencia de la subcontratación en el derecho burocrático mexicano.

El tercer capítulo es llamado “Impacto social de las políticas laborales como antecedente de la proliferación del *outsourcing* en México”, en el cual se realiza un estudio de los acontecimiento políticos, económicos y sociales de nuestro país mediante los cuales se incrementó el auge de la subcontratación como consecuencia del modelo neoliberal.

El cuarto capítulo es titulado “Análisis comparativo de la regulación de la subcontratación en México con las legislaciones laborales de diversos países en Latinoamérica”, en el contenido de dicho capítulo se realiza un análisis comparativo partiendo de la contemplación de la subcontratación en la Ley Federal del Trabajo con la regulación de la subcontratación en Chile, Uruguay, Argentina y Panamá.

El quinto y último capítulo se denomina “Análisis actual de la subcontratación *outsourcing*”, en éste se realiza un análisis referente a la realidad actual de la subcontratación a dos años de estar vigente la tipificación de la subcontratación en nuestra legislación laboral mexicana y respecto de los criterios emitidos por el poder Judicial de la Federación.

En el desarrollo de la presente tesis se utilizaron diversos métodos de investigación. El método histórico lógico a través del cual se realizó un estudio sistematizado de las leyes generales que contemplan el desarrollo a partir de su creación de los *outsourcing* en México; el método análisis síntesis efectuando la descomposición y unión de las características, partes, cualidades y relaciones, así como del análisis de un contrato de prestación de servicios, de una carta de subcontratación, y del informe emitido por la Delegación Federal del Trabajo respecto del número y nombres de empresas de subcontratación, *outsourcing* y de colocación en el estado de Puebla, con la finalidad de fundamentar la necesidad de la creación de una comisión reguladora para la creación de los *outsourcing* en México; el método hipotético – deductivo partiendo de la creación de una comisión reguladora para la creación de los *outsourcing* en México la cual evitara la vulneración de derechos laborales de los trabajadores y evasión de obligaciones patronales; el método derecho comparado el cual se desarrollo estableciendo las diferencias y semejanzas acerca de la protección de los derechos laborales de los trabajadores de *outsourcing* contemplados en la legislación nacional y en diversas legislaciones de América Latina; el método exegético con el cual se realizó un análisis particularizado de la normativa vigente reguladora de los *outsourcing* en México; el método causal con el objeto de establecer las características y relaciones de la creación de los *outsourcing* en México.

De igual forma se utilizaron técnicas de investigación con trabajo empírico consistente en la entrevista realizada al Lic. Francisco Martínez Munguía quien se ostenta como Coordinador Administrativo del Congreso del Estado de Puebla, la cual se analizó vinculando la información proporcionada con la vulneración de los

derechos de los trabajadores subcontratados en la administración pública, así como también las entrevistas realizadas a litigantes laboristas, que se utilizó con la finalidad de acreditar en primer término que la información aportada por la Delegación Federal del Trabajo es errónea así como también para acreditar el gran auge de las relaciones laborales bajo el régimen de subcontratación u *outsourcing*.

Derivada de la presente investigación se realiza una propuesta enfocada en la presentación de las bases jurídicas para la creación de una comisión reguladora para la creación de los *outsourcing* en México, en la misma se establecen los lineamientos y requisitos necesarios para la eficacia de la tipificación de la subcontratación en nuestro país, así como también se establecen los lineamientos que deben acreditar tanto las empresas contratantes como contratistas para beneficiarse del régimen de subcontratación. Por último contemplan los medios para demostrar a la comisión reguladora los activos con los cuales justificar su creación y la capacidad para funcionar y para garantizar las obligaciones legales que adquiere al momento de ser creada.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

---

### **1. 1. ANTECEDENTE REFORMA LABORAL**

#### **INTRODUCCIÓN**

En el contenido del presente capítulo se abordarán a manera de antecedentes las iniciativas presentadas para reformar la legislación laboral, el decreto aprobado, la exposición de motivos de la iniciativa presentada, y una breve reseña de los artículos reformados, aspectos que se contemplan en el contenido de cuatro apartados que a continuación especificare: se abordan los artículos referentes a la subcontratación de las iniciativas de reforma a la ley laboral que fueron presentadas en los últimos dos años por los grupos políticos con mayor influencia y poder en nuestro país, es decir del Partido Revolucionario Institucional, el bloque de izquierda representado por el Partido de la Revolución Democrática y obviamente de las iniciativas presentadas por el Partido Acción Nacional.

Así mismo se realiza un comparativo de los artículos que se enfocan en el tema de la subcontratación de cada iniciativa con el del decreto aprobado y publicado por el congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, comparativo que se abordará en el Primer apartado del presente capítulo titulado INICIATIVAS PRESENTADAS, posteriormente en el segundo apartado del presente título abordaremos el proceso legislativo que se vivió en nuestro país el cual inicio desde el primero de septiembre del año dos mil doce hasta el veintinueve de noviembre del mismo año fecha en la que el ahora ex presidente Felipe Calderón Hinojosa firma la promulgación del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo apartado titulado PRESENTACIÓN DE LA INICIATIVA DEL DECRETO QUE REFORMA ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Dentro de este apartado también se aborda la exposición de motivos de la iniciativa presentada por el ex presidente Felipe Calderón Hinojosa en la cual se contemplan los aspectos tanto sociales como económicos que motivaron la presentación de esta iniciativa de reforma, ahora bien en el tercer apartado del presente capítulo titulado ANÁLISIS DE LA INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, apartado en el cual se realiza un comparativo entre la propuesta de reforma que presento el ex presidente Felipe Calderón Hinojosa y el decreto que se aprobó y público, comparativo que efectúo en virtud de hacer notar las modificaciones que se realizaron al decreto que fue aprobado, modificaciones que a nuestro parecer no fueron suficientes para lograr que esta fuera una reforma ya no perfeccionada sino tan solo adecuada para nuestra legislación laboral.

Cabe destacar el análisis realizado con mayor profundidad dentro de este apartado el contenido del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que está enfocado a la subcontratación y el cual la tipifica en nuestro país, en mi opinión no podemos decir que este es el ordenamiento que reglamenta la subcontratación pues para reglamentar una forma de contratación es necesario sean contemplados demás aspectos sumamente importantes y necesarios a fin de que sea posible el respeto de los derechos de los trabajadores pues la flexibilización de las relaciones laborales no debe significar la eliminación de los derechos consagrados y obtenidos desde 1930 con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, y por ultimo del contenido del presente capítulo se desprende el apartado cuarto titulado RESUMEN DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO en el cual se contemplan los aspectos reformados y derogados con la reforma laboral mencionados de una forma generalizada y haciendo especial énfasis en la reforma respecto a las nuevas formas de contratación como lo es la

subcontratación u *outsourcing* así como las deficiencias o lagunas que nuestros legisladores dejaron pasar al aprobar la reforma a nuestra legislación laboral.

## **1.2. INICIATIVAS PRESENTADAS**

En primer término contemplaremos la iniciativa presentada por el Partido Revolucionario Institucional, esta fue una iniciativa presentada ante la cámara de diputados en fecha diez de marzo del dos mil once a cargo de Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y otros 234 diputados del Grupo Parlamentario del PRI, en su exposición de motivos manifiestan la necesidad de una actualización a la legislación laboral, mencionando una breve reseña de la Ley Federal del Trabajo, haciendo referencia a la primer Ley Federal del Trabajo expedida en el año de 1931, posteriormente la del año de 1970 y así mismo refiere la última reforma realizada a dicha ley la cual se realizo en el año 2006 a su artículo 74, por lo que plantea la fuerte necesidad de la actualización a la legislación laboral, su exposición de motivos a grandes rasgos es en el mismo sentido de la presentada por el ahora ex mandatario federal Felipe Calderón Hinojosa y por ende de la actual legislación laboral vigente.

Lo anterior toda vez que dicha reforma se refiere a la creación de nuevas modalidades de contratación, busca proveer mayor oferta de trabajo en el sector formal de la economía, propone cambios en la contratación como periodos a prueba, contratos de capacitación inicial y de temporal, etc., cita la facilidad de acceso al mercado laboral, propone reformas al aviso de rescisión, así mismo contempla la limitación respecto a la generación de salario vencidos en los juicios laborales, ahora bien resulta importante destacar que en la iniciativa de reforma de este grupo parlamentario respecto al tema de subcontratación u *outsourcing* únicamente se contempla la creación de la figura y la formalización por escrito de este régimen de trabajo, es decir es

mucho mas desierta y con mayores lagunas que las reformas realizadas por la iniciativa de Felipe Cardaron para una mejor comprensión a continuación presentare un cuadro comparativo de la reforma propuesta por el grupo parlamentario del PRI y la contemplada en la actual legislación laboral:

INICIATIVA PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL	DECRETO APROBADO Y PÚBLICADO POR EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
<p>Artículo 15 Bis. Trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado por un trabajador para un patrón, denominado subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto.</p> <p>El trabajo en régimen de subcontratación deberá <b>formalizarse por escrito</b> en donde se señale expresamente la manera en que se garantizarán los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores involucrados.</p> <p>Se presumirá que es doloso el trabajo en régimen de subcontratación cuando se utilice con el fin de <b>simular salarios y prestaciones menores o</b> cuando las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. En este supuesto, se estará a lo dispuesto por los artículos 992 y siguientes de esta Ley.<sup>3</sup></p>	<p><b>Artículo 15-A.</b> 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 <b>contratante</b>, 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.</p> <p><i>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</i></p> <p>a) <i>No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</i></p> <p>b) <i>Deberá justificarse por su carácter especializado.</i></p> <p>c) <i>No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</i></p> <p><i>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</i></p>
	<p><b>Artículo 15-B.</b> El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita</p>

<sup>3</sup> Gaceta Parlamentaria año XIV, numero 3218 – II jueves 10 de marzo de 2011, Iniciativa que Reforma, Adiciona y Deroga diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y otros 234 Diputados del Grupo Parlamentario del PRI, disponible en <http://gaceta.diputados.gob.mx>, consultada en fecha 20 de diciembre de 2012.

	<p>los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>
	<p><b>Artículo 15-C.</b> La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p>
	<p><b>Artículo 15-D.</b> No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.<sup>4</sup></p>

En nuestra opinión la iniciativa presentada por el grupo parlamentario del PRI si bien es cierto se encuentra llena de lagunas y omisiones, tuvo una pequeña luz, lo que quiero decir con esta expresión es en virtud de que empezó a contemplar un aspecto sumamente importante para la eficacia del funcionamiento de la subcontratación, esto al momento de mencionar que el trabajo en régimen de subcontratación deberá formalizarse por escrito en donde se señale **EXPRESAMENTE LA MANERA EN QUE SE GARANTIZARÁN LOS DERECHOS**

<sup>4</sup> Primera Sección, Diario Oficial, Viernes 30 de Noviembre de 2012, Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012), consultada en fecha 22 de Diciembre del 2012.

## LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS.

Lo anterior ya que es sumamente necesario que para el legal funcionamiento de la subcontratación no se violen derechos laborales y por ende se omita el cumplimiento de las obligaciones laborales, pues si bien es cierto de las exposiciones de motivos de las iniciativas presentadas se desprende que la principal finalidad de la reforma laboral es atraer la inversión extranjera al país, también es cierto que nuestro sistema gubernamental es democrático, por ende el ideal de nuestro gobierno es cumplir con esa democracia, a lo que quiero llegar al hacer mención de la democracia es que nuestro legisladores no se pueden apartar de que el gobierno es del pueblo, por el pueblo y para el pueblo, lo que significa que al momento de analizar y aprobar las reformas los legisladores no pueden olvidar la principal finalidad de su trabajo, es decir la representación del pueblo, por consiguiente no es posible que una ley tan importante para la clase obrera de nuestro país se concentre únicamente en proteger y aumentar las ganancias de la clase capitalista y mucho menos la extranjera ya que como todos sabemos.

Quedado claro en los renglones que anteceden el trabajo de los legisladores es representar al pueblo y en el cual su mayor porcentaje se encuentra la clase obrera, es por lo que en mi opinión la iniciativa presentada por el PRI contemplo la idea mas no fue desarrollada pues a mi parecer y tal y como justificare en el desarrollo de la presente investigación no basta con que se expresara la manera en que se garantizarían los derechos laborales tal y como lo propuso el PRI, ni tampoco basta con la obligación de la empresa contratante de cerciorarse permanentemente del hecho de que la empresa contratista cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.

Al parecer a nuestros legisladores al aprobar este inciso "C" del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo omitieron que esta circunstancia la estaban volviendo un acto unilateral, pues si bien hablan de una unidad de verificación, la misma no existe, así como tampoco contemplan los lineamientos para que fuera posible su creación ni mucho menos se establecen las disposiciones mediante las

cuales cumplirá con la supuesta finalidad, pues si nuestros legisladores en verdad hubiesen querido tener un órgano de control respecto a la subcontratación en ningún momento se les hubiera ocurrido al PRI que se formalizara por escrito la manera en que se garantizaran los derechos laborales, ni mucho menos se hubiera aprobado una reforma en la cual no se estructura debidamente un órgano de fiscalización que en verdad protegiera los derechos de los trabajadores en nuestro país, es por lo que en mi opinión tanto la iniciativa presentada por el PRI como la aprobada y ahora ley vigente cumplen con las características esenciales para la adecuada protección de la clase trabajadora de nuestro país.

Continuaremos con la iniciativa presentada por el bloque de izquierda representado por el Partido de la Revolución Democrática, esta iniciativa fue presentada ante la cámara de diputados en fecha once de septiembre del año dos mil doce, la misma comienza con un planteamiento del problema el cual se refiere principalmente a la necesidad imperiosa de transformar el universo laboral por el inacabado proceso de transición de nuestro país a la democracia, buscando una legislación laboral que responda la urgencia de eliminar rasgos autoritarios y corporativos que distinguen el viejo orden laboral, es decir hablan de una actualización de la legislación laboral en concordancia con la democratización del país, plantea un encaramiento con la burocracia sindical es decir es muy similar en este aspecto con el decreto aprobado y por ende con nuestra legislación laboral actual.

Es motivada la presentación de dicha iniciativa en base a la experiencia de las tres décadas pasadas en las cuales se produjo una reforma neoliberal del Estado, prueba de que la legislación que se pretendía reformar no permitió generar un reparto equilibrado de los sacrificios y beneficios del profundo proceso de ajuste estructural que acompañó la emergencia de un nuevo modelo económico centrado en las exportaciones, así mismo se concentra en la democratización de la vida sindical y la eliminación de los conocidos vicios a que dio lugar el viejo arreglo corporativo estatal que aun prevalece, por lo que proponen una reforma laboral inserta en una reforma social del Estado que

responda a la profunda transformación de nuestro sistema político y buscando así la compatibilidad con el modelo de desarrollo económico con justicia social.

Así mismo destacare la reforma que propone este grupo parlamentario respecto a la reglamentación de la subcontratación u *outsourcing* ya que la misma a mi parecer es aun más atrasada y poco eficaz respecto al tema pues aun no contempla la creación de la figura sino que únicamente regula las responsabilidades patronales sin si quiera contemplar la figura de contratación que desde hace ya más de cuatro décadas es una de las más frecuentemente utilizadas en las relaciones laborales de nuestro país, por ende al no contemplar la figura naturalmente no contempla la regulación de la mismas ni mucho menos las forma en que se lograra la protección de los derechos laborales en esta modalidad de contratación, así mismo para denotar la poca importancia que este grupo parlamentario le dio al tema de la subcontratación a continuación presento un cuadro comparativo con la reforma que propone el bloque de izquierda y con la reforma aprobada a nuestra legislación mexicana:

INICIATIVA BLOQUE DE IZQUIERDA	DECRETO APROBADO Y PUBLICADO POR EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
<p>Artículo 15.- Las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciban de manera ordinaria los servicios del trabajador independientemente de quienes formalmente aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, observándose las normas siguientes:</p> <p>I. y II. ...<sup>5</sup></p>	<p><b>Artículo 15-A.</b> 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 <b>contratante</b>, 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.</p> <p><i>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</i></p> <p>a) <i>No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro</i></p>

<sup>5</sup> Gaceta Parlamentaria año XV, numero 3600, martes 11 de Septiembre del 2012, Bloque de Izquierda, disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx>, consultada en fecha 20 de diciembre del año 2012.

	<p><i>de trabajo.</i></p> <p><i>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</i></p> <p><i>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</i></p> <p><i>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</i></p>
	<p><b>Artículo 15-B.</b> El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>
	<p><b>Artículo 15-C.</b> La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p>
	<p><b>Artículo 15-D.</b> No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.<sup>6</sup></p>

<sup>6</sup> Primera Sección, Diario Oficial, Viernes 30 de Noviembre de 20120, Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible

Por último en el presente apartado mencionare dos de las iniciativas presentadas por el Partido Acción Nacional, la primera es una iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada ante la Cámara de Diputados en fecha veinte de marzo del dos mil doce, proyecto presentado por el senador Alfredo Rodríguez y Pacheco a nombre del grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, el cual motiva la presentación una actualización necesaria de la legislación laboral en base a la realidad social actual ya que está definitivamente no es la misma que cuando fue promulgada la Ley Federal del Trabajo, así mismo se fundamenta en el índice de competitividad del Foro Económico Mundial y el índice *Doing Business* del Banco Mundial respecto a los lugares que ocupa nuestro país en eficiencia y participación de la mujer en el mercado laboral, así como el índice de dificultad de contratación, por lo que establece como propósito de la iniciativa presentada la generación de condiciones nuevas de trabajo, evidentemente muy similar a la iniciativa presentada por Felipe Calderón, busca favorecer la productividad de las empresas, impulsar la competitividad del país, así mismo como punto imprescindible maneja cinco ejes rectores los cuales son:

1. Facilitar el acceso al mercado laboral;
2. Promover la equidad de género;
3. Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral;
4. Fortalecer la transparencia y la democracia sindical y;
5. Fortalecer las facultades normativas de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo.<sup>7</sup>

Así mismo resulta de suma importancia presentar un cuadro comparativo respecto a la propuesta de reforma referente al tema de subcontratación, en el

---

en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012), consultada en fecha 22 de Diciembre del 2012.

<sup>7</sup> Gaceta 363 de 20 de marzo de 2012, Iniciativa del Senador Alfredo Rodríguez y Pacheco a nombre del Grupo Parlamentario del PAN, disponible en: <http://www.senado.gob.mx>, visitado en fecha 21 de diciembre de 2012

cual se comparará la reforma propuesta por el senador Alfredo Rodríguez y Pacheco y el Decreto aprobado en nuestra nueva legislación laboral:

INICIATIVA NACIONAL	PARTIDO	ACCIÓN	DECRETO APROBADO Y PUBLICADO POR EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p>			<p><b>Artículo 15-A.</b> 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 <b>contratante</b>, 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.</p> <p><i>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</i></p> <p>a) <i>No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</i></p> <p>b) <i>Deberá justificarse por su carácter especializado.</i></p> <p>c) <i>No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</i></p> <p><i>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</i></p>
<p>Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que resulte beneficiaria de los servicios y un contratista o subcontratista que ponga a su disposición trabajadores, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa beneficiaria deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista o subcontratista <b>cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones</b> que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>			<p><b>Artículo 15-B.</b> El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista <b>cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes</b> para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>

<p>Artículo 15-C. La empresa beneficiaria de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista o subcontratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p>	<p><b>Artículo 15-C.</b> La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p>
<p>Artículo 15-D. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que se utiliza el régimen de subcontratación en forma dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores.</p> <p>Quienes incurran en la conducta señalada en el párrafo anterior, serán sancionados en términos del artículo 1004-C de esta Ley.<sup>8</sup></p>	<p><b>Artículo 15-D.</b> No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguiente de esta Ley.<sup>9</sup></p>

A nuestro parecer el grupo parlamentario del PAN omitió los supuestos cinco ejes rectores de su propuesta de reforma y principalmente el número cinco el cual se refiere al fortalecimiento de las facultades normativas de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, y hago especial mención al respecto en virtud de que en el contenido del artículo 15 de la iniciativa presentada se

<sup>8</sup> Gaceta 363 de 20 de marzo de 2012, Iniciativa del Senador Alfredo Rodríguez y Pacheco a nombre del Grupo Parlamentario del PAN, disponible en: <http://www.senado.gob.mx>, visitado en fecha 21 de diciembre de 2012

<sup>9</sup> Primera Sección, Diario Oficial, Viernes 30 de Noviembre de 2012, Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012), consultada en fecha 22 de Diciembre del 2012.

tipifica el régimen de subcontratación, el cual es sumamente común en las relaciones laborales de nuestro país por obvias razones hago muy especial mención de este artículo ya que es el tema que nos ocupa, y planteo estas ideas en virtud de que supuestamente maneja como eje rector fortalecer las facultades de vigilancia, y sancionadoras de las autoridades del trabajo, solo que al parecer este eje rector fue totalmente omitido por los grupos parlamentarios pues resulta un poco obvio que si se está tipificando una figura de contratación es evidente que no se encuentran contempladas ni las disposiciones mediante las cuales se normara dicha figura, ni mucho menos las disposiciones al respecto de las cuales las autoridades proveerán de vigilancia y sancionaran el incumplimiento, aspectos que no fueron contemplados al momento de redactar las iniciativas presentadas, pues el hecho de que se mencione la existencia de una unidad de verificación, no basta para que la misma en verdad verifique y fiscalice pues la ley no establece los parámetros en que deberán cumplirse dichos aspectos.

A nuestro parecer la iniciativa presentada por el senador Alfredo Rodríguez y Pacheco, no cumple con las principales necesidades de nuestra sociedad en cuanto al régimen de subcontratación pues en nuestro país no era necesario que esta figura de trabajo se tipificara ya que esta existe y se ocupa desde hace aproximadamente cuatro décadas, lo que si era necesario es que se establecieran los parámetros de fiscalización para que de tal manera quedaran protegidos los derechos de los trabajadores pues a mi parecer al reglamentar la subcontratación lo que hicieron fue “hacer legal lo ilegal”, pero en vista de lo inevitable ya que de igual forma si no se tipificaba esta figura de todas formas iba a seguirse utilizando es necesario que se reglamente correctamente y que a pesar de que la necesidad de esta reforma nace a partir de la búsqueda de la flexibilización de las relaciones de trabajo en virtud de la globalización también es indispensable proteger adecuadamente los derechos de los trabajadores pues resulta bastante inútil tratar de mejorar al país buscando inversiones a través de las flexibilizaciones de las relaciones de trabajo, permitiendo violaciones a la legislación que por tantos años ha intentado proteger a la clase vulnerable de nuestro país.

De lo anterior se puede concluir que son sumamente similares las propuestas de adición en cuanto al tema de subcontratación lo cual no resulta nada extraño en virtud de que ambas propuestas pertenecen directa e indirectamente al mismo grupo parlamentario del partido Acción Nacional.

Por último dentro del presente apartado he de hacer mención de la Iniciativa presentada por el ex titular del Ejecutivo Felipe Calderón Hinojosa, iniciativa de la cual profundizaremos en el siguiente apartado; es por lo que las iniciativas anteriormente citadas encuadran un precedente al Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo publicada en fecha 30 de noviembre del año dos mil doce, misma que reformo y que ahora contempla nuestra legislación laboral actual, por ende marcan el precedente a la contemplación de la figura de subcontratación u *outsourcing* en nuestro país.

### **1.3. PRESENTACIÓN DE LA INICIATIVA DEL DECRETO QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

El ahora ex presidente de los Estados Unidos Mexicanos Felipe Calderón Hinojosa presento en fecha 1° de septiembre del año dos mil doce una iniciativa con proyecto de decreto para reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, esta iniciativa fue presentada como iniciativa para tramite preferente, esto fundamentándose en la fracción I del artículo 71, y el artículo 72 inciso H de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esta iniciativa fue publicada en la Gaceta Parlamentaria el día 4 de Septiembre del año dos mil doce en la primera sesión ordinaria del Pleno de esta Soberanía, celebrada el día 4 de septiembre del año en curso, la Mesa Directiva turnó dicha iniciativa a la atención de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, quedando a resguardo de la Dirección General de Proceso Legislativo hasta que quedara legalmente integrada la referida Comisión; posteriormente mediante Acuerdo de la

Junta de Coordinación Política se establece el método de dictamen para la discusión y análisis de la iniciativa, publicado en la Gaceta Parlamentaria el día 13 de septiembre del año dos mil doce, en la misma fecha mediante acuerdo se comunica la integración de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y una vez concluida la Sesión Plenaria del día, los diputados y diputadas integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, se reunieron para llevar a cabo la sesión de instalación de la misma, en la cual aprobaron por unanimidad, como único punto del orden del día, constituirse en sesión permanente, a efecto de dar Cumplimiento al acuerdo de la Junta de Coordinación Política para la elaboración del dictamen correspondiente y cumplir con el mandato constitucional de atender la iniciativa preferente del Ejecutivo Federal en el plazo establecido.

El 28 de septiembre de 2012 en sesión ordinaria de la cámara de Diputados se aprobó el dictamen con proyecto de Decreto presentada por el ahora ex titular del ejecutivo, siendo turnada a la comisión de Trabajo y Previsión Social Dictaminada y aprobada en la cámara de Diputados con 351 votos en pro, 128 en contra y 10 abstenciones tal y como se presenta en la siguiente gráfica:

De la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (en lo general y en lo particular).

28 de septiembre de 2012 Oprima sobre el número para obtener la lista de diputados

<b>Votos</b>	<b>Total</b>	<b>PRI</b>	<b>PAN</b>	<b>PRD</b>	<b>PVEM</b>	<b>PT</b>	<b>PNA</b>	<b>MC</b>	<b>SP</b>
Favor	351	209	114		28				
Contra	128			100		13		15	
Abstención	10						10		
Quórum *									
Ausente	11	3		4	1	2		1	

Total	500	212	114	104	29	15	10	16	0
-------	-----	-----	-----	-----	----	----	----	----	---

\* Quórum, significa que pasó lista de asistencia y no votó

Gaceta Parlamentaria, LXII Legislatura, Cámara de Diputados, México, DF<sup>10</sup>

Con fecha 2 de octubre del 2012 la mesa directiva de la Cámara de Senadores informo al pleno de la recepción de la Minuta con proyecto de decreto en cuestión, el día 23 de octubre de 2012 la Cámara de Senadores aprobó la Minuta antes mencionada turnándolo a la Cámara de Diputados para los efectos de la fracción E del artículo 72 constitucional, y el día veinticuatro de octubre del año dos mil doce fue dictaminada y aprobada en la cámara de senadores con 100 votos en pro y 28 en contra, con modificaciones a la misma, devuelta a la cámara de diputados para los efecto de lo dispuesto en el artículo 72, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sesión ordinaria de la cámara de diputados celebrada el día 30 de Octubre del año en curso la mesa directiva turno a la comisión de trabajo y previsión social el expediente y la minuta para dictamen; con fecha 5 de noviembre del 2012 en sesión celebrada por la junta directiva de la comisión de trabajo y previsión social se determino por unanimidad de los presentes iniciar los trabajos de análisis para el efecto de elaborar el dictamen correspondiente.

Así mismo en sesión ordinaria de la Comisión de Trabajo y Previsión social de la cámara de diputados el día 5 de noviembre del año 2012 se aprobó por mayoría declarar en sesión permanente e inmediatamente iniciar los trabajos correspondientes, y es con fecha 30 de octubre del año 2012 en la que el senado de la Republica remitió a la Cámara la minuta con proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley federal del

<sup>10</sup>Base de datos de iniciativas, Gaceta Parlamentaria, LXII Legislatura, Cámara de Diputados, México, DF, disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>, consultada en fecha 21 de Diciembre del 2012.

trabajo para efecto del cumplimiento de la fracción E del artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, planteando adiciones y modificaciones en 8 artículos, siendo estos el 364 bis, 365 bis, 371, 373, 388 bis, 390, 391 bis y 424 bis.

Es con fecha ocho de noviembre cuando ya podemos ver con más claridad el Decreto de reforma ya que se aprueba en lo general y en lo particular artículos no reservados en la Cámara de Diputados con 361 votos en pro y 128 en contra tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

De la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (en lo general y en lo particular los artículos no reservados).

08 de noviembre de 2012 Oprima sobre el número para obtener la lista de diputados

Votos	Total	PRI	PAN	PRD	PVEM	PT	PNA	MC	SP
Favor	361	211	114		27		9		
Contra	128			104		14		10	
Abstención									
Quórum *									
Ausente	11	2			1	1	1	6	
Total	500	213	114	104	28	15	10	16	0

\* Quórum, significa que pasó lista de asistencia y no votó

Gaceta Parlamentaria, LXII Legislatura, Cámara de Diputados, México, DF<sup>11</sup>

<sup>11</sup>Base de datos de iniciativas, Gaceta Parlamentaria, LXII Legislatura, Cámara de Diputados, México, DF, disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>, consultada en fecha 22 de Diciembre del 2012.

“En lo particular el artículo 371, reservado, en sus términos.  
 En lo particular el artículo 373, reservado, en sus términos.  
 En lo particular si se aceptan a discusión los artículos 388 Bis y 390.”<sup>12</sup>

Es el mismo día ocho de noviembre del año dos mil doce cuando se autoriza al Senado de la República para que mande a publicar lo aprobado por ambas Cámaras, así mismo es devuelto a la Cámara de Senadores para los efectos de lo dispuesto en el artículo 72, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (se pregunta a la asamblea si autoriza al Senado de la República para que mande a publicar lo aprobado por ambas Cámaras, si fuera necesario).

08 de noviembre de 2012 Oprima sobre el número para obtener la lista de diputados

Votos	Total	PRI	PAN	PRD	PVEM	PT	PNA	MC	SP
Favor	361	211	113		27		10		
Contra	129			102		15		12	
Abstención									
Quórum *	1	1							
Ausente	9	1	1	2	1			4	
Total	500	213	114	104	28	15	10	16	0

<sup>12</sup> Idem

\* Quórum, significa que pasó lista de asistencia y no votó

Gaceta Parlamentaria, LXII Legislatura, Cámara de Diputados, México, DF<sup>13</sup>

En consecuencia después de setenta y un días de discusiones y debates entre la Cámara de Diputados y la Cámara del Senado de la Republica, así como modificaciones realizadas por ambas Cámaras, ya que dicha iniciativa paso dos veces por dichas Cámaras, regresando por última vez a la cámara de Diputados el día miércoles 24 de Octubre, por lo que el día trece de noviembre del año dos mil doce el senado concluye la aprobación de la reforma laboral, el Senado avalo en general y sin cambio con 99 votos a favor y 28 en contra siendo así aprobado el Decreto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo,<sup>14</sup> en consecuencia es en fecha veintinueve de noviembre del año dos mil doce cuando el ahora ex presidente Felipe Calderón Hinojosa firma la promulgación del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, ordenándose su publicación en el Diario Oficial de la Federación en fecha treinta de noviembre del año dos mil doce.<sup>15</sup>

En el presente apartado resulta importante hacer mención de la incertidumbre que se vivió en nuestro país durante esos setenta y un días de discusiones y debates entres las Cámaras, ya que por tratarse de la reforma a una legislación tan “popular” en nuestra sociedad, el tema causo impacto en todas las esferas sociales, y refiero el termino popular en virtud de que todas las personas estamos en contacto con las relaciones laborales ya sea como trabajadores o como patrones, pero la gran mayoría de la población afecta esta reforma, desde nuestra perspectiva no nos pareció pertinente como se dio a aprobación de esta iniciativa de reforma pues siendo este un texto legal que involucra a todas las

---

<sup>13</sup> Base de datos de iniciativas, Gaceta Parlamentaria, LXII Legislatura, cámara de Diputados, México, DF, disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>, consultada en fecha 22 de Diciembre del 2012.

<sup>14</sup> Gaceta Parlamentaria, LXII Legislatura, cámara de Diputados, México, DF, disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>, consultada en fecha 22 de Diciembre del 2012.

<sup>15</sup> Primera Sección, Diario Oficial, Viernes 30 de Noviembre de 2012, Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012), consultada en fecha 22 de Diciembre del 2012.

esferas sociales, pues era necesario un estudio más pormenorizado y especializado al respecto, ya que son demasiados los aspectos a considerar y no siendo pertinente que se hubiera aprobado una reforma a una legislación tan importante con únicamente el estudio de setenta y un días, pues lo que resulto no fue nada favorable para nuestro país, pues francamente en nuestra opinión una reforma a cualquier ley debe hacerse con la finalidad de mejorar, actualizar, aclarar, precisar, reglamentar y profundizar respecto al beneficio de la sociedad, por lo que esta iniciativa con todo y las modificaciones realizadas por las cámaras de diputados y senadores no cumple en mínima parte para cubrir las necesidades de una reforma a nuestra legislación, pues en lugar de eliminar lagunas, ocasiono la generación de más lagunas en la ley laboral, así mismo en lugar de precisar y aclarar ciertos aspectos, esta reforma ocasiona mayor confusión así como también en virtud de no ser clara ni precisa permite la intervención de distintos criterios de interpretación, de igual forma no fueron contempladas las verdaderas necesidades de la clase trabajadora, así como tampoco se buscó la obtención de un equilibrio entre la flexibilización de las relaciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores, a nuestro parecer para ser aprobada esta ley se debió estudiar y analizar por más tiempo y con mayor precisión, pues el impacto social que se viene para un futuro a mediano plazo consideramos será realmente cruel pues tan solo con las nuevas formas de contratación entre ellas el *outsourcing* que obviamente ya es legal por estar tipificado en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, a generaciones de trabajadores que en promedio ahora empiezan su vida laboral con estas figuras de contratación jamás podremos generar antigüedad que nos permita tener una vejez tranquila, situación que afectara en gran medida a la clase obrera de nuestro país, pues con la necesidad de obtener cualquier ingreso que le permita alimentar a su familia, aceptara tener trabajos en los cuales ni siquiera se les reconocerá como trabajadores, como lo es el *outsourcing* así como también serán empleos en los cuales si bien es cierto la ley establece la obligación de asegurarse de que los derechos laborales se cumplan pero como la ley no establece los procedimientos a través de los cuales se deban de cumplir estas obligaciones, existen y se crearan mucho mas formas para evadir el cumplimiento

de los derechos de los trabajadores, pues la ley lo permite al omitir los lineamientos de fiscalización, es por lo que en nuestra opinión al haber transcurrido solo algunos meses de estar en vigor la nueva legislación laboral ya necesita otra reforma que subsane los errores y omisiones que son bastantes de nuestra nueva ley Federal del Trabajo.

#### **1.4. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE FELIPE CALDERÓN HINOJOSA**

El ex presidente de nuestro país Felipe Calderón Hinojosa manifiesta en la iniciativa presentada en fecha primero de septiembre del dos mil doce, su exposición de motivos justificando en la misma el uso de la nueva herramienta que la Constitución le otorga, como es la iniciativa de trámite preferente, para presentar una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, por considerar que es uno de los temas prioritarios de la agenda nacional que debe atenderse con urgencia, lo que a nuestro parecer fue una reforma totalmente pensada y creada con la finalidad de apoyar a nuestro ahora ex presidente para terminar su administración con una reforma tan importante e impactante para la población mexicana.

Pues propone el siguiente diagnóstico a la legislación laboral vigente hasta el día 29 de noviembre del año dos mil doce:

*“El marco jurídico laboral ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales.*

- La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos.*
- Subsisten condiciones que dificultan que en las relaciones de trabajo prevalezcan los principios de equidad, igualdad y no discriminación.*

- *El anacronismo de las disposiciones procesales constituye un factor que propicia rezagos e impide la modernización de la justicia laboral.*
- *A pesar de que nuestro país ha tenido importantes progresos democráticos y de libertad, aún es necesario avanzar hacia mejores prácticas en las organizaciones sindicales, que favorezcan la toma de decisiones.*
- *La normatividad laboral no prevé sanciones significativas a quienes incurren en prácticas desleales e informales contrarias a la ley.*<sup>16</sup>

Así mismo utilizando estas premisas el ex mandatario enumera una serie de objetivos que busca alcanzar con la iniciativa presentada los cuales en resumen consisten en:

- La incorporación del trabajo decente en relación al respeto de los derechos humanos
- La inclusión de nuevas modalidades de contratación para así generar condiciones de trabajo para una mayor cantidad de personas dando así la oportunidad a jóvenes y mujeres para integrarse en puestos de trabajo dentro de la economía formal, argumentando su búsqueda de oportunidades para personas sin experiencia
- Regular la subcontratación de personal u *outsourcing*, para evitar la evasión del cumplimiento de obligaciones laborales.

En nuestra opinión las anteriores son nuevas modalidades de contratación y por ende de nuevas modalidades de relaciones laborales las cuales a nuestro parecer traerán también nuevas modalidades de evasión del cumplimiento de los derechos laborales, así mismo también se considera que son modalidades que le dan la pauta al patrón para mantener relaciones laborales expés que no ayudan

---

<sup>16</sup> Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la Iniciativa del Ejecutivo Federal con Proyecto de Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados de la LXII Legislatura, Disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>, visitada en fecha 26 de Diciembre del 2012

en nada a la estabilidad laboral que por derecho tenemos, a pesar de que el ex mandatario federal argumenta que la nueva reglamentación de los *outsourcing* como empresas de subcontratación tiene el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón, aspecto que a mi parecer no ha quedado reglamentado, únicamente tipificado que si bien es cierto marcan la pauta para regular la existencia de esta figura de contratación, pues en la misma se contemplan elementos que pueden ser eludidos muy fácilmente pues el decreto de reforma no contempla los lineamientos que permitan la adecuada regulación de las mismas para que se obtenga como consecuencia la protección y respeto a los derechos laborales

- Se plantea también como objetivo el aprovechamiento de los avances tecnológicos para utilizarlos en el pago de salarios
- Establecer un límite a la generación de salarios vencidos para evitar la práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales.

Motivando este objetivo mediante la preservación y conservación de las fuentes de empleo y así mismo se contribuye a la disminución de los tiempos procesales.

- Prever el voto libre, directo y secreto en la elección de la directiva sindical, y a la vez fortalecer la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos y se establece que se deberá entregar a todos los trabajadores sindicalizados un resumen de los resultados de la administración del patrimonio sindical y que la rendición de cuentas debe incluir por lo menos la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes así como su destino.

El presidente Felipe Calderón propone que todos los sindicatos se sometan, por ley, a la democratización y a la rendición de cuentas, así mismo establece que

los estatutos de los sindicatos deberán contener, además de la época para la presentación de cuentas, las sanciones específicas a sus directivos en caso de incumplimiento, y que los propios estatutos incorporen instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

*- Incrementar el monto de la indemnización por muerte del trabajador. Se ha estimado conveniente brindar mayor protección y seguridad a los familiares de los trabajadores que fallezcan con motivo de un riesgo de trabajo, pues actualmente el monto que prevé la Ley por concepto de indemnización, equivale al importe de setecientos treinta días de salario. El incremento que se propone, toma como referencia el monto más alto de la sanción que se imponga a aquellos que violen las normas previstas en la Ley Laboral.*

En consecuencia este aspecto es uno de los que nos parecen más atinados pues así tendrán mayor presión los patrones para mantener a sus trabajadores bajo el régimen de seguridad social.

Ante este escenario se necesita construir el camino jurídico para que la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre sus objetivos fundamentales entre los que resaltan promover la generación de más empleos y segundo lograr que aquellas relaciones laborales se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal, ahora bien para que sea posible lograr estos que se cumplan estos aspectos también es indispensable contemplar de qué manera se van a proteger los derechos de los trabajadores, y también contemplar que la formalización del mercado informal no afecte en gran medida la economía de las personas que subsisten trabajando de maneras informales pues sería ilógico pensar que si una persona que tiene por ejemplo como ingreso mensual en la economía informal de \$5,000 M.N. acepte dejar su empleo informal por irse a un trabajo formal en el cual con su salario percibirá un promedio de \$2,500 M.N.,

pues resulta obvio que no por legalizar su empleo preferirá percibir la mitad de ingresos económicos, la cual es una situación que al parecer nuestros legisladores no están contemplando al plantear la regularización y legalización de las relaciones laborales, pues si bien es cierto están pensando en facilitar la inversión del capital, están omitiendo la protección de las necesidades de los trabajadores abaratando la mano de obra y permitiendo la evasión de los principales derechos laborales tales como la antigüedad, misma que a mi parecer con las nuevas formas de contratación será imposible generar.

Otra de las grandes prioridades para mejorar el desempeño de nuestro mercado laboral, consiste en brindar mayor certeza jurídica a los sectores productivos a través de mejorar la impartición de justicia y la conciliación pues ello contribuye a mantener un adecuado equilibrio entre los factores de la producción.

La política laboral que proteja los derechos de los trabajadores también debe traducirse en mayor productividad, que es sin duda la mejor vía para elevar los ingresos y el bienestar de los trabajadores y así hacer más rentables y competitivas a las empresas.

Es importante destacar que los puntos mencionados son los más relevantes, controvertidos y polémicos de la reforma laboral, a simple vista se puede deducir que es una muy buena reforma a nuestra legislación laboral pero hay que contemplar la necesidad de nuestra población y la facilidad con la que se podrán encontrar manera para desviar los objetivos de la nueva legislación laboral y esto sin contemplar las lagunas con las cuales fue aprobada.

## **1.5. ANÁLISIS DE LA INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

En el presente apartado resulta de suma importancia hacer mención de las modificaciones y adiciones que se realizaron a lo largo del proceso legislativo a la Iniciativa de Decreto presentada como de trámite preferente, en primer término por lo que se refiere a las adiciones aprobadas por la legisladora a los artículos 364 bis y 365 bis que dejan en claro que el registro de los sindicatos sea público y bajo principios de legalidad, transparencia, certeza, gratitud, inmediatez, imparcialidad, equidad y respeto a la libertad, autonomía y democracia sindical; y también a los cambios a los artículos 391 bis y 424 bis para incluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán públicos los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de los sindicatos a fin de que cualquier persona pueda consultar esa información, los integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social estiman pertinente aceptarlas y dar cauce a las mismas, toda vez que refrendan el compromiso que tienen todos y cada uno de los integrantes de la cámara de Diputados con el propósito de fortalecer los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Respecto a las modificaciones realizadas al artículo 371 la Comisión Dictaminadora manifestó su propósito de insistir en que las modalidades de elección de dirigentes sindicales deben posibilitar el libre ejercicio del voto secreto de los integrantes de las organizaciones sindicales, atendiendo a los principios democráticos y a la organización y composición territorial y de representación que se presentan en el país, por ello consideran que siendo democráticas las modalidades que se proponen, además, encontrándose en las normas internas gremiales mexicanas e internacionales deben establecerse aquellas que garantizan ese libre ejercicio de elección por la vía del voto secreto de manera directa e

indirecta de acuerdo a lo que se establezca por las asambleas sindicales, lo anterior refuerza también el reconocimiento de los legisladores a la libertad con que ha de concluirse el gobierno de estas instituciones de trabajadores que han sido parte fundamental en el desarrollo y estabilidad del país y que han demostrado a través de nuestra historia su capacidad de conducirse responsablemente.

Así mismo la colegislatura propuso adicionar y reformar el artículo 373 para establecer que las directivas de los sindicatos informen por lo menos cada seis meses a sus agremiados sobre la administración del patrimonio sindical la situación de los ingresos por cuotas y otros bienes así como su destino.

Al respecto la Comisión Dictaminadora considera procedente y oportuno aprobar, con modificaciones, la propuesta realizada por la cámara de Senadores, toda vez que la inclusión del contenido en ese precepto legal permite mayor claridad para la clase trabajadora donde la organización sindical, a través de su directiva, rinda debida cuenta de los haberes patrimonio que las organizaciones tienen en su administración, demostrando así mayor transparencia a sus representados sin embargo la Comisión Dictaminadora considera ocioso el entregar resumen de esta información para cada uno de sus agremiados puesto que a través de las diversas disposiciones que preceden a este artículo llevan implícito el derecho de la minoría a recibir esta información por lo que se propone realizar ajustes.

Por lo que hace a la inclusión del artículo 388 bis, artículo que no formaba parte de la iniciativa preferente remitida por el ex representante del Ejecutivo Federal a la cámara donde fue presentada originalmente, que establece los requisitos y procedimientos que un sindicato deberá cumplir para celebrar un contrato colectivo de trabajo; así como que las organizaciones sindicales promoverán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la solicitud que contendrá el proyecto de estipulaciones del contrato colectivo, la determinación de los salarios, el registro de la directiva sindical y de sus estatutos y el listado de los nombres de los trabajadores, entre otras medidas, los integrantes de la Comisión no coinciden con la adición de la colegisladora y por tanto no aceptan su inclusión

en el texto del proyecto de decreto. Es evidente que de aprobarse dicho artículo se provocaría un conflicto colectivo, contenido en los artículos 387 y 450 de la Ley Federal del Trabajo, esta misma consideración se hace respecto al último párrafo propuesto al artículo 390 cuya adición no concordó y por tanto no aceptan su inclusión en el texto del proyecto de decreto.

En general, el Ejecutivo federal propuso realizar 51 cambios a la legislación laboral, por lo que he de hacer mención que en el camino del proceso legislativo se realizaron modificaciones principalmente de forma a doce artículos de los cuales se propone la reforma y a ocho artículos de los cuales se propone se adicionen, así mismo de la iniciativa presentada veinticuatro artículos propuestos finalmente no fueron reformados y de igual forma cinco artículos incluidos en la iniciativa de reforma no fueron aprobados para su adición a la legislación laboral.

Para que el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan las disposiciones a la Ley Federal del Trabajo fuera aprobado por el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, tuvo que pasar por diversas revisiones tanto de la Cámara de Diputados como la Cámara de Senadores y así mismo por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, uno de los más controvertidos análisis fue el realizado por la cámara de diputados en la cual se realizó la discusión de diecisiete temas que causaban crispación, los temas sobre los cuales frenaban los acuerdos sobre dicha iniciativa presidencial se refirieron a la regulación de los *outsourcing*, los contratos por uno, tres y hasta seis meses, el trabajo por horas, los despidos y el pago de salarios vencidos, el trabajo infantil, el derecho de huelga y la transparencia sindical principalmente, lo que ocasiono distintas argumentaciones referentes a que esta propuesta ofrece mayor competitividad y puede afectar los sindicatos así como también dejar indefenso al trabajador.

Resulta importante precisar que en nuestra realidad existen 32 millones de mexicanos con empleo, 15 millones 300 mil aceptan trabajar por horas, durante algunos meses sin exigir contratos que respalden el respeto a sus derechos y claro sin el goce de prestaciones sociales, es por lo que en mi opinión estas son circunstancias que ocurren como consecuencia de la necesidad que nuestra

población en su mayoría vive pues con la finalidad de subsistir se olvida de la protección de sus derechos buscando únicamente poder llevar un plato de comida a la mesa para mantener a su familia, pues este porcentaje de trabajadores ya únicamente le interesa obtener un ingreso económico para vivir el presente pues la misma necesidad ya no le permite preocuparse por el futuro pues de ser así resultaría imposible sobrevivir su presente, dejando a lado el respeto y la estabilidad laboral que románticamente la ley plantea.

Otros de los temas que causaron controversia previa aprobación del Decreto de Reforma fueron referentes a los derechos escalafonarios, transparencia sindical y registro gremial, el despido por correo certificado, las huelgas con tiempo determinado; la limitación a solo un año para el pago de salarios caídos en caso de despido injustificado y los mecanismo para aumentar la productividad.

Las controversias dadas para la aprobación del decreto de reforma así mismos ocasiono la división en cuatro grupos políticos, el primero integrado por la izquierda más radical como el Partido del Trabajo, el cual se manifiesta en contra de la aprobación de la reforma laboral, el segundo grupo conformado por la izquierda mas institucional conformada por el Partido de la Revolución Democrática que acepta la necesidad de la reforma laboral pero no en los términos propuestos en el Decreto de Reforma, el tercer grupo es el de la derecha representado por el Partido Acción Nacional quienes obviamente apoyaron en todo momento la aprobación del Decreto de Reforma presentado por Felipe Calderón Hinojosa militante suyo, el cuarto grupo el integrado por el Partido Revolucionario Institucional quien principalmente se mueve cuidando los intereses y nexos con los grandes sindicatos con quienes se mantiene aliado y así mismo mostrando interés respecto a las necesidades de competitividad de nuestro país.

Otro de los temas que causaron mayor polémica y discrepancia para la aprobación de la Iniciativa del Decreto presentado por Felipe Calderón Hinojosa fue el de la transparencia de los sindicatos, pues en la Iniciativa de Decreto presentada por Felipe Calderón Hinojosa se propone reformar en los artículos 357, 364 Bis, 365 Bis, 371, 373, 391, 395 y 424 Bis referentes a la obligación de los

sindicatos a transparentar su forma de utilizar las cuotas que perciben, proponiendo la verificación de cuentas y a la aprobación de procesos democráticos internos con la finalidad de elegir a sus dirigentes argumentando la protección de los derechos de los trabajadores y del patrimonio sindical, es por lo que en relación a este tema hubo dos modificaciones a la iniciativa del Decreto presentado ya que el artículo 365 no se adiciona al Decreto presentado y así mismo se modifica el artículo 373 sintetizado a razón de que únicamente establece la obligación de los sindicatos a proporcionar la información cuando esta sea requerida por los trabajadores, y se deroga 395 quedando subsistentes los demás artículos y siendo aprobados tal y como se plantearon en la Iniciativa de Decreto.

A nuestro parecer respecto al tema de los sindicatos, este es el cáncer de nuestro país en materia laboral pues en nuestra opinión los legisladores deben estudiar con mayor profundidad este tema pues a los sindicatos además de exigir transparencia se les deberían de exigir declaraciones fiscales, pues es de conocimiento de toda la sociedad que los sindicatos omiten las funciones para las cuales fueron creados y se concentran únicamente en generar dinero para sus dinastías, y hago uso de la palabra “dinastía”, porque es de todos sabido que las titularidades de los sindicatos son heredadas cual dinastía, teniendo el poder y el ingreso de las cuotas sindicales por generaciones, obviamente cuotas con las cuales se enriquecen de manera exorbitante, siendo también de todos sabido que la defensa y representación de los trabajadores es únicamente un disfraz pues las cantidades importantes se las llevan siempre los dirigentes sindicales, para posteriormente convencer mediante engaños o simulaciones a los trabajadores al respecto de la supuesta protección de los derechos laborales, es por lo que a nuestro parecer los legisladores deberían tener mano dura respecto a los sindicatos, pero claro en esta reforma no fueron tocados en ningún aspecto que les afectara, lo cual fue resultado del poder que tantos ingresos económicos que les dejan las cuotas sindicales les permite tener.

INICIATIVA DE DECRETO PRESENTADA POR FELIPE CALDERÓN HINOJOSA	DECRETO APROBADO Y PUBLICADO POR EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
<p>Artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado bajo protesta de decir verdad, los documentos siguientes: I. a IV. ...</p> <p>Todos los documentos deberán estar autorizados por las personas facultadas en los estatutos.</p> <p>A falta de alguno de los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, el registrador requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión en un término no mayor a treinta días. Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos requeridos, se desechará la solicitud y se ordenará el archivo, por falta de interés.</p>	<p>NO SE ADICIONA</p>
<p>Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.</p> <p>La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.</p> <p>Para tales efectos, se deberá entregar un resumen de esta información, a cada uno de los trabajadores sindicalizados, dentro de los diez días siguientes de cada periodo.</p> <p>Además de las previsiones anteriores, si el sindicato está integrado por más de 150 miembros, los resultados de la administración del patrimonio sindical deberán ser dictaminados anualmente por un auditor externo. En todos los casos, los resultados serán difundidos ampliamente</p>	<p><b>Artículo 373.</b> La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.</p> <p>La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.</p> <p>En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.</p> <p>En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos</p>

<p>entre los miembros del sindicato, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores. Las obligaciones a que se refieren los dos párrafos anteriores no son dispensables. En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato. En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII de esta Ley. De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones. Si pese al requerimiento de la Junta subsiste el incumplimiento, se ordenará la suspensión del pago de sus cuotas sindicales, conforme a lo dispuesto en el artículo 894 de la Ley. El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.</p>	<p>estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.</p> <p>De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.</p> <p>El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.</p>
<p>Artículo 395<sup>17</sup></p>	<p><b>Se deroga</b><sup>18</sup></p>

Resulta de mayor importancia resaltar los artículos reformados y adicionados en cuanto al tema de *outsourcing* ya que es el tema sobre el cual versara la presente tesis, como ya pudimos observar en el cuadro comparativo

<sup>17</sup> Gaceta Parlamentaria, año VX, numero 3595- II, martes 4 de septiembre de 2012, Iniciativa del Titular del Poder Ejecutivo Federal con Proyecto de Decreto que Reforma, Adiciona y Deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en : <http://gaceta.diputados.gob.mx>, consultado en fecha 27 de diciembre del 2012.

<sup>18</sup> Primera Sección, Diario Oficial, Viernes 30 de Noviembre de 20120, Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012), consultada en fecha 27 de Diciembre del 2012.

que marca las modificaciones realizadas a ciertos artículos de la iniciativa presentada por el ahora ex presidente de nuestro país Felipe Calderón Hinojosa, se realizaron modificaciones mínimas y únicamente de forma respecto a los cuatro incisos adicionados a la Ley Federal del Trabajo, artículos referentes a este tema pues a pesar de la controversia y discrepancias suscitadas fueron aprobadas las reformas y adiciones tal y como se mostrara en el siguiente cuadro comparativo:

INICIATIVA DE DECRETO PRESENTADA POR FELIPE CALDERÓN HINOJOSA	DECRETO APROBADO Y PUBLICADO POR EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratados.</p>	<p><b>Artículo 15-A.</b> 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 <b>contratante</b>, 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.</p> <p><i>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</i></p> <p>a) <i>No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</i></p> <p>b) <i>Deberá justificarse por su carácter especializado.</i></p> <p>c) <i>No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</i></p> <p><i>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</i></p>
<p>Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que resulte beneficiaria de los servicios y un contratista o subcontratista que ponga a su disposición trabajadores, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa beneficiaria deberá cerciorarse</p>	<p><b>Artículo 15-B.</b> El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que</p>

<p>al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista o subcontratista cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>	<p>se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p>
<p>Artículo 15-D. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que se utiliza el régimen de subcontratación en forma dolosa, cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores, las contratistas o beneficiarias de los servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil, respecto a los mismos trabajadores. Quienes incurran en la conducta señalada en el párrafo anterior, serán sancionados en términos del artículo 1004-C de esta Ley.<sup>19</sup></p>	<p><b>Artículo 15-D.</b> No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.<sup>20</sup></p>

A nuestro parecer una vez observado el cuadro comparativo que antecede podemos precisar que entre las modificaciones que se realizaron a los artículos propuestos en la iniciativa consistieron en la denominación a la persona física o moral a quien les presten y por ende resulte beneficiada del servicio como “contratante”, establece condiciones al tipo de trabajo, la primera consistente en la prohibición de alcanzar la totalidad de las actividades, la exigencia de la justificación de la especialización, prohíbe que comprendan tareas iguales a las de trabajadores del contratante y establece la obligatoriedad del cumplimiento de estas condiciones pues de lo contrario al contratante se le considerara patrón para todos los efectos legales, así mismo establece como obligatoria la constancia por escrito de la solicitud que realizara el contratante de los servicios del contratista, y

<sup>19</sup> Gaceta Parlamentaria año XV, número 3595 –II, martes 4 de Septiembre del 2012, Iniciativa del titular del Poder Ejecutivo Federal con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx>, consultada en 28 de diciembre del 2012.

<sup>20</sup> Primera Sección, Diario Oficial, Viernes 30 de Noviembre de 2012, Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012), consultada en fecha 28 de Diciembre del 2012.

de igual forma establece como obligación para la empresa contratante el cerciorarse de que el contratista cuenta con la documentación y los elementos suficientes para el cumplimiento de las obligaciones laborales, es aquí donde identifico una laguna ignorada por los legisladores pues es una acción que establece la ley sin marcar las pautas o el procedimiento que se deberá seguir para que dicho cercioramiento se convierta en una acción legal y por ende ocasiona consecuencias reales respecto al cumplimiento de las obligaciones patronales, ahora bien en virtud de lo establecido por el artículo 15 C al momento de ser revisada la iniciativa no se hace modificación alguna por lo que queda aprobado tal y como se planteó, por último el artículo 15 D se modifica en cuanto a forma pero mantiene el fondo de su creación ya que pretende proteger el respeto de las relaciones laborales y por ende de los derechos que estas generan, estableciendo como consecuencia al incumplimiento de lo establecido la imposición de una multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, sanción establecida en el contenido del también artículo reformado 1004 inciso C.

En consecuencia y al revisar los cuadros comparativos que anteceden los mismo denotan que fueron considerables las modificaciones que tanto la Cámara de Diputados como la Cámara de Senadores realizó a la Iniciativa presentada por Felipe Calderón Hinojosa, es por ello también la gran controversia que se suscitó a lo largo del proceso legislativo terminando con una aprobación obligada a fin de que la misma fuera promulgada antes de terminar su administración sin considerar y estudiar más a fondo los detalles y lagunas que ahora contiene nuestra legislación laboral, por lo que a los litigantes laboristas de nuestro país lo único que les queda es actuar a fin de formar los criterios jurisprudenciales que rescataran las lagunas de este decreto, naturalmente soportando por lo mientras los criterios de la autoridad laboral que seguramente serán encontrados y contradictorios.

El impacto social que a nuestro parecer puede generar la omisión de los legisladores respecto a la forma de fiscalización de la subcontratación de personal,

sería en virtud de la facilidad que tienen los patrones para evadir de lo establecido en el artículo 15 de la ley del seguro social el cual establece:

**Artículo 15 A.** Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

**I.** De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, foja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.

**II.** Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.

El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.

Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.

La información prevista en este artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.

Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.<sup>21</sup>

Pues ahora ya está meramente reglamentada y por ende permitida esta forma de trabajo, sin la contemplación de las disposiciones necesarias para la adecuada fiscalización de la subcontratación rápidamente se van a generar formas mediante las cuales los derechos de los trabajadores no sean protegidos, pues resulta muy fácil que si no existe una autoridad fiscalizadora que no sea unilateral los contratantes y contratistas podrán simular y disfrazar la subcontratación de una forma realmente fácil, pues es evidente que si la ley no obliga a alguna autoridad a inspección de la forma debida tanto a las empresas contratantes como a las contratistas, estas pueden disfrazar el trabajo operativo como especializado, por poner un ejemplo respecto a la evasión que se pudiera dar:

En una empresa textilera, productora de trajes, que subcontrate personal operativo, puede protegerse de ser sancionada únicamente si en el contrato que celebrara con la empresa contratista se precisa que los servicios que se prestaran y para los cuales se celebra el contrato serán especializados, por ejemplo que se precisara en dicho contrato que se prestaran los servicios de colocadores de cuellos, es bastante fácil entender que la colocación de cuellos anteriormente era parte del trabajo operativo de los empleados de la empresa textilera, mas sin embargo ahora falsamente se está “especializando”, una de las actividades que son propiamente operativas, pero la empresa contratante es decir la textilera ya no

---

<sup>21</sup> Ley del Seguro Social, Diciembre 2012, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>

tendrá registrados a gran número de trabajadores únicamente designándoles colocar los cuellos de los trajes, por ende se ahorrara el pago de las utilidades de estos trabajadores, en virtud de que los mismos ya no formaran parte de su personal operativo, así mismo estos trabajadores no serán sindicalizados, ni reconocidos por la empresa textilera, y por ende tampoco generaran antigüedad ya que es muy común que los *outsourcing* liquiden constantemente al personal que tienen subcontratado, pues puede que por ejemplo en este caso la textilera celebre el contrato con la empresa contratista por ejemplo dos años únicamente y posteriormente ya sea que cambie de empresa contratista o la misma empresa contratista cambie de razón social evitando de tal manera que sus trabajadores generen antigüedad y otros derechos laborales.

En consecuencia la empresa contratante se ahorrara grandes cantidades pero ahora de manera legal, es por lo que a mi parecer es de vital importancia que se establezcan los lineamientos de una autoridad fiscalizadora que no sea unilateral y que pudiera ser parte de la Secretaria del Trabajo que obligue realmente a que el régimen de subcontratación se apegue en la totalidad a las disposiciones establecidas en nuestra legislación laboral vigente, para lo cual obviamente será necesario que se reglamenten las formas mediante las cuales se fiscalizaran a las empresas tanto contratantes como contratistas.

Ahora bien por cuanto hace al pago de las utilidades puede que el legislador haya actuado correctamente y quede protegido este derecho de los trabajadores en virtud de lo establecido por el artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, el cual enuncia lo siguiente:

**Artículo 127.-** El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;

IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

**IV Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;**

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.<sup>22</sup>

Al hablar acerca de la legalización de la subcontratación con la reforma laboral no podemos ignorar lo establecido por la fracción IV. BIS del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que tal y como ya eh planteado en renglones anteriores una de las principales razones que motivan a las empresas a subcontratar personal es la evasión del pago de las utilidades, situación que los legisladores si contemplaron al establecer en la fracción IV. BIS del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo que los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades, y en virtud de que en el mencionado numeral no se excluye del mencionado derecho al personal subcontratado existe razón distinta por la cual se hubiere contemplado dicha disposición que no sea la de reglamentar el pago de utilidades al personal subcontratado, pues la ley es muy clara al dar a entender que todo el personal que labore en el establecimiento tendrá derecho a participar

---

<sup>22</sup> Primera Sección, Diario Oficial, Viernes 30 de Noviembre de 20120, Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012), consultada en fecha 28 de Diciembre del 2012.

en las utilidades que genere la empresa de ese establecimiento, cabe hacer mención que estas disposiciones son susceptibles aun a la interpretación de la Corte sin embargo desde nuestro punto de vista no encontramos razón alguna por la cual los legisladores quisieran incluir la fracción VI BIS que no fuere la de proteger el derecho al pago de las utilidades del tan común personal subcontratado, mas sin embargo el pago de las utilidades si bien es cierto es una de las prestaciones que justifican en mayor importancia que los patrones elijan esta forma de contratación, al menos hasta que fije la jurisprudencia correspondiente que elimine cualquier interpretación incorrecta del mencionado ordenamiento, así mismo esta prestación no es la totalidad de prestaciones evadidas como consecuencia de la subcontratación pues también se evitan los riesgos que contemplan las terminaciones de las relaciones laborales, al no permitirles a los trabajadores generar antigüedad así como también al momento de que un trabajador demande ante la autoridad laboral un despido injustificado, mencionando a continuación una de las grandes y muy comunes problemáticas que se viven en los tribunales laborales, plantearemos un ejemplo a fin de expresar esta problemática: si un trabajador que presta servicios que no son especializados para la empresa PATITO S.A. DE C.V. empresa contratante es despedido injustificadamente, pero este trabajador únicamente era reconocido por la empresa FRESITA S.A. DE C.V., (empresa contratista), es decir FRESITA S.A. DE C.V. era quien firmo el contrato individual de trabajo, quien le pagaba su salario es decir quien le entregaba y expedía al trabajador los correspondientes recibos de pago, así mismo era quien tenía dado de alta ante a IMSS a dicho trabajador, y la empresa FRESITA S.A. DE C.V. cuenta únicamente con una oficina de dos metros con un escritorio y una computadora, entonces el trabajador no va a tener elementos que le ayuden a demostrar que prestó servicios para PATITO S.A. DE C.V., consecuentemente en juicio es muy común que se condene a la empresa con quien existen elementos respecto a la existencia de la relación laboral, supongamos que el laudo condena a FRESITA S.A. DE C.V. al pago de \$300, 0000 M.N. mas el pago de los salarios caídos, es evidente que una oficina de dos metros que únicamente tiene un escritorio y una computadora no cuenta

con el capital necesario para cubrir el pago de dicho laudo, en consecuencia de nada sirve que se haya acreditado un despido injustificado si no hay forma de cobrar dichas prestaciones a pesar de estar condenado por una autoridad laboral, el impacto social que nos han dejado estas circunstancias que a pesar de no estar reglamentadas son muy comunes desde hace aproximadamente cuatro décadas, es respecto a todos esos trabajadores quienes no han podido ver justicia respecto al cumplimiento de los derechos laborales que la ley les confiere, pues como todos sabemos los procedimientos laborales se traducen en dinero y no es posible que durante ya varias décadas sea posible que los patrones sigan evadiendo el cumplimiento de sus obligaciones patronales, pues a un trabajador no le sirve tener un papel que diga que sus derechos fueron vulnerados y que por ende ahora tiene derecho al pago de distintas indemnizaciones, las cuales jamás podrán ver liquidadas en dinero, es de aquí de donde surge la necesidad de la creación de un organismo fiscalizador pues en virtud de la creciente necesidad de flexibilizar las relaciones de trabajo, no es posible que se omita la protección de los derechos de los trabajadores pues el ideal es conseguir un adecuado equilibrio entre la flexibilización y los derechos de los trabajadores

## **1.6. RESUMEN DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

A continuación hablaremos de los principales temas que fueron considerados para reformar, adicionar y derogar nuestra legislación laboral, en primer término se tocó el tema de Trabajo digno y no discriminación a lo que se incorpora la figura de trabajo decente y define el mismo conforme a los tratados internacionales, el tema de la discriminación e interés social incorporándose el principio de diversidad y no discriminación mostrando interés social al promover la sustentabilidad ambiental, el hostigamiento y definiendo y precisando las conductas laborales de Hostigamiento y Acoso Sexual, a fin de que se logren encuadrar correctamente

estas conductas tan comunes en las relaciones laborales de nuestro país, el tema de mayor importancia en la presente tesis, el régimen de subcontratación, mediante el cual ya se contempla la figura de subcontratación estableciendo los límites y alcances de la misma así como las responsabilidades del prestador y del receptor de los servicios.

Haciendo mención de algunas lagunas que los legisladores no contemplaron en la aprobación de la reforma laboral en cuestión ya que no fue contemplada la manera legal mediante la cual será posible el cumplimiento de los artículos adicionados a nuestra legislación laboral, dejando las cuestiones de litigio en las mismas condiciones pues lo que principalmente se logra con esta contemplación únicamente es el nacimiento de una nueva figura la cual es la subcontratación sin la contemplación completa y necesaria para la protección de los derechos y obligaciones nacidos de esta relación laboral pues únicamente establece como finalidad la protección de estos derechos mas no establece como se obtendrá esta protección lo que a mi parecer es indispensable para evitar que exista alguna manera de evadir el cumplimiento de la ley, otro de los temas de suma importancia es el de la capacitación de trabajo estableciendo la contratación por capacitación inicial y las reglas que deberán seguirse en el proceso de capacitación.

Se amplían las facultades de la comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, se contempla así mismo el reclutamiento de trabajadores Mexicanos y colocados por entidades privadas, quedan establecidos los lineamientos que deben cumplir las empresas de colocación para trabajadores Mexicanos que presten servicios en el extranjero, el nacimiento de nuevos tipos de relaciones de trabajo se establecen seis tipos diferentes de relación de trabajo, por obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, a prueba o por capacitación inicial de igual forma se contemplara el periodo a prueba estableciéndose la posibilidad de una contratación inicial a prueba por 30 días, y su regulación.

Los periodos de prueba y capacitación son improrrogables, otro de los aspectos reformados es el referente al trabajo discontinuo por el que se establece

en nuestra nueva legislación laboral la posibilidad de contratar empleados por periodos de tiempo discontinuos, según las necesidades de la empresa, en el Decreto de Reforma también se contemplan adiciones a los artículos referentes a la rescisión de las relaciones de trabajo por causa imputable al trabajador por lo que se incorporan como causales de rescisión, que el trabajador incurra en actos en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que sea en defensa propia, que el trabajador cometa hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona en el lugar de trabajo, hemos de hacer mención de una aparente contradicción de los legisladores al momento de no realizar modificación alguna a la Iniciativa en cuanto al último párrafo del artículo 47 en el cual se lee: “La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por si sola determinara la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido”<sup>23</sup>, por lo que resulta totalmente incongruente que sea posible la determinación de una separación no justificada lo que sería equivalentemente a un despido injustificado y que este despido injustificado traiga como consecuencia la nulidad de un despido, lo que nos da a entender un despido nulo e inexistente, resultando cuestiones totalmente contradictorias, cuestión incluida naturalmente en el procedimiento de entrega de aviso de rescisión en el cual también se establece que el patrón dará aviso en forma indistinta al trabajador o a la Junta en 5 días hábiles, se dará aviso de forma personal o por correo certificado.

Otro de los temas más controvertidos y polémicos es el dirigido a los salarios caídos en el cual se limitan los salarios caídos hasta un máximo de 12 meses de sueldo, más el pago de intereses del 2% mensual hasta por los 15 meses siguientes, y de igual forma se contemplan las causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador en el que se adicionan como causales de rescisión imputables al patrón: incurrir en hostigamiento y/o acoso sexual, incurrir en conductas que menoscaben la dignidad del trabajador, se contemplan también

---

<sup>23</sup> Primera Sección, Diario Oficial, Viernes 30 de Noviembre de 2012, Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012), consultada en fecha 2 de Enero del 2013.

las contingencias sanitarias regulando la suspensión de la relación de trabajo en caso de contingencia sanitaria así como su aplicación a trabajos especiales, actividades conexas refiriendo que los trabajadores podrán desempeñar labores, tareas conexas y complementarias como parte de sus funciones.

Fueron contempladas también las reformas referentes al salario, pago por hora, pago por medios electrónicos, tema sumamente polémico y que causo gran interés en este proceso legislativo dando como consecuencia que se prevé el pago por unidad de tiempo (pago por hora), estableciéndose que para el cálculo del salario por hora deberá considerarse el pago mínimo de una jornada y quedando autorizados los pagos por medios electrónicos, en referencia a este tema también se adiciona a nuestra legislación laboral la reglamentación a los descuentos en salario del trabajador incorporando la obligación del patrón de dar aviso a la autoridad competente y a los acreedores alimentarios de la terminación de la relación del trabajo en el término de 5 días.

Así mismo queda prohibido a las mujeres en estado de gestación trabajar cuando el gobierno declare contingencia sanitaria, contemplando así también las obligaciones adicionales para el patrón tratándose de trabajo en minas, se establecen nuevas obligaciones para el patrón en trabajos mineros.

Uno de los temas de mayor polémica y controversia en este proceso legislativo fue el referente a los sindicatos ya que se reforma el registro de los sindicatos, continua la obligación de registro y se establece la "positiva ficta" en favor de los sindicatos que no reciban y/o omitan su registro, contemplando así mismo la reforma referente al contenido de los estatutos de los sindicatos estableciendo nuevos requisitos a los estatutos de los sindicatos, la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo de una empresa.

En materia de indemnizaciones se incorpora como excepción para el pago de indemnización, cuando derive de una contingencia sanitaria, así mismo se reforma el monto en cuanto a la indemnización por muerte por lo que esta indemnización se incrementa a 5,000 días de salario. (Se debe tomar en cuenta que si el empleado fue registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el pago es absorbido por dicho Instituto a través de la pensión correspondiente),

apartado que a mi parecer fue muy acertado pues será una forma de presión para los patrones a respetar el derecho a la seguridad social.

Se contemplara a nuestra nueva legislación laboral la Comisión Consultiva Nacional, Estatal de Seguridad y Salud en el trabajo, constituyéndose estas comisiones para coadyuvar en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

Respecto a las autoridades del trabajo y servicios sociales, se incorpora el servicio profesional de carrera para juntas locales y federales, y referente a la juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje se establecen nuevos conceptos de operación y funcionamiento.

Por último se incorporan y modifican reglas respecto de personalidad, medios de prueba y su desahogo, incidentes, caducidad, allanamiento, medidas de apremio, cargas probatorias, laudos, y en general el proceso individual en sus diferentes etapas, así como el proceso para procesal.

Se concluye que las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo no fueron debidamente estudiadas y valoradas por nuestros legisladores, ya que es evidente que únicamente aceleraron la reforma con la finalidad de incluirla en el informe de gobierno del sexenio del ex presidente de México Felipe Calderón Hinojosa, ya que si bien es cierto era sumamente necesaria una reforma a la legislación laboral, también era necesario que nuestros legisladores valoraran el sentido en el cual se realizaría esta reforma, ya que la principal razón que motivo la necesidad de esta reforma fue la globalización, pues si bien es cierto claro que era necesaria una reforma a nuestra legislación laboral debido a la globalización pero por lo mismo se debieron considerar los precedentes de las reformas de otros países ya que el derecho es universal.

Para que en nuestro país hubiera sido realmente benéfico que se estudiaran los precedentes de las reformas de otros países, pero que estas en verdad fueran valoradas pues tenemos conocimiento que la flexibilización de las relaciones laborales como acto unilateral no es suficiente para cubrir con las necesidades de una sociedad globalizada, ya que la flexibilización de las

relaciones laborales es un aspecto que no se podía evitar pero también es un aspecto muy peligroso para la gran mayoría de la población de nuestro país que es la población trabajadores, pues el ideal de la reforma laboral hubiera contemplado aspectos que equilibraran la flexibilización de las relaciones labores, pues resulta totalmente incoherente que se flexibilicen las relaciones laborales sin proteger los derechos de los trabajadores, pues desde un punto de vista ideal se debería de buscar el bienestar de la sociedad y no de unos cuantos, pues es absurdo que estando en un país democrático en donde las leyes supuestamente están hechas por el pueblo y para el pueblo se omita la protección de los derechos del pueblo, desde mi punto de vista el impacto social de esta reforma laboral se verá realmente cuando nuestra generación de edad productiva llegue a la tercera edad, en donde nadie tendrá las cotizaciones necesarias para obtener una pensión, pues el grado de la flexibilización de las relaciones laborales no contemplo la protección de la estabilidad en el empleo el cual es un derecho constitucional, claro esto si no se llegara a reformar nuevamente nuestra legislación laboral, la cual se debería de hacer de inmediato en primer lugar para que esta vez sí se realizara un estudio adecuado de los artículos de la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencias desde nuestra legislación se establecieran las normas necesarias para obtener el equilibrio adecuado entre la flexibilización de las relaciones laborales y la estabilidad en el empleo respetando todos y cada uno de los derechos de los trabajadores y respetando la premisa principal de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo pues no debemos olvidar que esta es una ley proteccionista de la clase trabajadora de nuestro país.

En el sentido de critica a las propuestas presentadas por los principales grupos parlamentarios de nuestro país les recomendaría que se permitieran estudiar y experimentar el litigio laboral, ya que es en los tribunales en donde realmente se vive la adecuada e inadecuada aplicación de la ley, así como también es donde se vive la adecuada e inadecuada interpretación de la ley, refiero estas líneas en virtud del impacto que comienza a ocasionar esta reforma laboral en las Junta de Conciliación y Arbitraje pues además de que durante el tiempo de formación de los criterios jurisprudenciales debemos atenernos a la

interpretación de los funcionarios públicos de los tribunales laborales, y esto lo considero un impacto social ya que es casi imposible pedirle a la autoridad que realice una adecuada interpretación de la ley para su adecuada aplicación si la misma legislación tiene errores, omisiones y contradicciones, por ende en lugar de que esta reforma laboral impulsara la celeridad en los juicios laborales, ocasionara todo lo contrario pues de inmediato se empezaron a presentar los juicios de amparo en virtud de las distintas interpretaciones a la nueva legislación laboral.

En conclusión se deben realizar bastantes ampliaciones y precisiones a nuestra legislación laboral vigente a fin de tratar de enmendar el sistema que actualmente rige a nuestro país laboralmente, y proteger de antemano los derechos de los trabajadores primordialmente la estabilidad en el empleo y el reconocimiento de las relaciones laborales en nuestro país, pues la estabilidad en el empleo genera estabilidad económica y por ende una mejor sociedad.

## CAPÍTULO SEGUNDO

---

### 2.1. CONCEPTUALIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE *OUTSOURCING*, Y SU CONTEMPLACIÓN EN EL DERECHO BUROCRÁTICO MEXICANO

#### INTRODUCCIÓN

En el contenido del presente capítulo se ha concentrado en una reseña referente del nacimiento, precedentes y conservación de la subcontratación – *outsourcing* en nuestro país, se ha realizado una conceptualización y definición del término *outsourcing* para la mejor comprensión del tema, así como la contemplación realizada por la Organización Internacional del Trabajo, se considera el contexto económico y político de la subcontratación a través de grandes empresas que han delegado y delegan funciones especializadas o bien servicios conexos, se realizó la consideración de datos de empresas que han logrado subsistir durante varias décadas recurriendo a la subcontratación delegando funciones especializadas o bien cumpliendo con ellas, se aborda la importancia de la flexibilización de las relaciones laborales misma que hace ineludible la existencia de la subcontratación – *outsourcing*, ya que la misma es resultado de la transformación que trae consigo el neoliberalismo.

Se ha contemplado en el contenido del presente capítulo de igual forma la clasificación de la subcontratación, la diferenciación de la subcontratación industrial y de mercado, se abordan consideraciones de la subcontratación en América Latina la cual realiza especificaciones, así mismo del contenido de la presente investigación se considera diversos vínculos de la subcontratación se considera la cadena típica de la subcontratación a través de las unidades productivas, en el segundo apartado del contenido del presente capítulo se realiza el estudio de la subcontratación – *outsourcing* en el área de la Administración Pública, se considera la regulación jurídica existente, se ha realizado el análisis de

un caso práctico de estudio así como la propuesta referente a la contemplación de la existencia de esta forma de trabajo y su regulación jurídica.

## **2.1.2 SUBCONTRATACIÓN - *OUTSOURCING***

La Comisión Europea en su Comunicación del 18 de diciembre de 1978 definió la subcontratación industrial de la siguiente manera:

“Una empresa, el ‘dador de ordenes’, encarga, siguiendo sus directivas, a otras empresa, el ‘subcontratista’, la fabricación de productos, la prestación de servicios o la ejecución de trabajos que están destinados a ser proporcionados al dador de ordenes o ejecutados por su cuenta.”<sup>24</sup>

El *outsourcing* además por su propia funcionalidad es entendido como un fenómeno económico - administrativo, calificativos que a nuestro parecer son muy atinados esto en virtud de que tal y como indebidamente se ha ido adaptando o transformado, da como resultado una excesiva evasión en primer término fiscal la cual es meramente económica derivada del pago de impuestos, así como también considerándolo desde el ámbito laboral en virtud de la evasión del pago de obligaciones patronales, de igual forma es un fenómeno administrativo ya que esta característica es obtenida desde su propia creación pues como todos sabemos este es un fenómeno creado con la finalidad de lograr un mejor control dentro de las empresas buscando que las mismas se concentraran de la manera adecuada en su producción, ahora bien en la debida aplicación de este fenómeno para obtener mejores resultados en las áreas especializadas de las empresas, sabemos que este fenómeno debida o indebidamente utilizado se ha convertido en una necesidad para los esquemas de organización de la gran mayoría de las empresas en nuestro país, tanto transnacionales como pudiera ser FEMSA S.A. DE C.V. o VOLKSWAGEN DE MÉXICO S.A. DE C.V., como para pequeñas y medianas empresas, como lo son textiles, escuelas de educación privada,

---

<sup>24</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, “La subcontratación: un fenómeno global”, México D.F. UNAM, 2011, pág. 6

tiendas de autoservicio, restaurantes, es más si algún día nos colocáramos en medio de cualquier plaza o centro comercial a todos lados donde nuestra vista apuntara existiría personal subcontratado, siendo evidente la presencia de este fenómeno también dentro de la Nueva Gestión Pública (GNP) considerándose indispensable, consecuentemente este fenómeno es en gran medida utilizado en las instituciones prestadoras de servicios públicos, como lo son hospitales públicos, organismos descentralizados, centralizados, oficinas gubernamentales y demás organismos, lo cual nos lleva a la conclusión que este fenómeno al ser económico – administrativo es por su propia naturaleza laboral y social, debida o indebidamente utilizado, legitimo o ilegitimo, legal o ilegal, pues de cualquier manera este fenómeno existe y tiene gran auge en nuestro país.<sup>25</sup>

El *Outsourcing* consiste en confiar a agentes externos, tanto de las empresas privadas como de la Administración Pública, parte de la prestación de los servicios, aquéllos en los que el dominio no sea óptimo, con el fin de mejorar la posición competitiva.

Como ya hemos mencionado en líneas anteriores si bien es cierto que la presencia del *outsourcing* la encontramos tanto en las fuentes laborales públicas como privadas es importante mencionar que los referentes del *outsourcing* proceden de mayor manera del sector privado, y así como durante el desarrollo de esta investigación hemos destacado los aspectos negativos de este fenómeno también debemos de hacer mención que la existencia del *outsourcing* partiendo de la naturaleza de su creación es un fenómeno colmado de diversas bondades mas sin embargo con las propias necesidades del neoliberalismo y de la codicia del capitalismo provocan que se destaquen principalmente los aspectos negativos y vulneradores de este fenómeno pues si el mismo estuviere debidamente reglamentado se podrían obtener los beneficios económicos, administrativos y sociales para los cuales fue pensada esta forma de contratación claro sin apartarnos del principio capitalista que rige al neoliberalismo.

---

<sup>25</sup> Mas Sabaté, Jordi, “Gestión Privada de Servicios Públicos: la Externalización (*Outsourcing*) en la Administración Privada”, Revista Hacienda Municipal, N<sup>o</sup> 74, marzo de 2001.

### 2.1.3. CONCEPTUALIZACIÓN DE *OUTSOURCING*

El “*Outsourcing*” es un anglicismo que proviene de las palabras “*out*” (afuera, hacia fuera) y “*source*” (origen, fuente), el cual puede ser traducido como “ejecución desde afuera”. En el idioma español, encontramos múltiples denominaciones alternativas al fenómeno del *outsourcing*, tales como “descentralización productiva”, “contrata y subcontrata de obras y servicios”, “tercerización”, “externalización”, “subcontratación”, “flexibilización productiva”.

El autor Carlos Reynoso Castillo define la subcontratación de la siguiente manera:

“Una forma de externalización, por medio de la cual una empresa contrata a una o varias empresas para que realicen, por su cuenta, una parte de su producción o de partes necesarias de su producción.”<sup>26</sup>

El autor Miguel Ángel Pascual Almeida, define la subcontratación de la siguiente manera:

“La externalización u *outsourcing* se puede definir como aquella estrategia empresarial dirigida a obtener ventajas competitivas de primer orden o de rango superior y/o de segundo orden o de rango inferior mediante la contratación de servicios para la empresa en el exterior de la misma.”<sup>27</sup>

El autor Rivero Llamas, define al *outsourcing* como:

“Una forma de organizar el proceso productivo para la obtención de bienes y servicios basada en una técnica de gestión que consiste en contratar con proveedores externos ciertas fases o actividades de la empresa no consideradas competencias básicas de esta, con

---

<sup>26</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, *La subcontratación: un fenómeno global, Estudio de legislación comparada*, Primera edición, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011. p. 6

<sup>27</sup> Pascual Almeida, Miguel A., *Los secretos del outsourcing, Seis sombreros para gobernar un servicio*, España, Edit. StarBook, 2012, p.11

independencia de que con anterioridad las viniera o no desempeñando”<sup>28</sup>

En nuestra opinión el *outsourcing* se puede definir como:

Un fenómeno legítimo neoliberal tripartita, cuya función es el suministro que realiza una empresa contratista a otra empresa contratante de servicios personales subordinados deslaboralizados, siendo estos especializados o no.

Resulta importante destacar que el término *outsourcing* fue utilizado en la jerga empresarial, cuando las empresas que necesitaban servicios informáticos en las cuales no eran integradas los servicios informáticos dentro de lo que podría llamarse “el corazón” del negocio (“*core business*”), siendo transferidas las funciones a empresas especializadas precisamente en cuestiones informáticas, la primera operación en ser utilizada la denominación “*outsourcing*” por la industria fue en el año de 1989 cuando la empresa Kodak celebró acuerdos con IBM, *Businessland* y *Digital Equipment Corporation* (DEC), con una temporalidad de 5 a 10 años, para que se encargaran de todo el trabajo informático.<sup>29</sup>

*“El término comenzó a utilizarse en la década de los noventa teniendo su nacimiento con funciones informáticas, siendo este el precedente que marco la pauta para que las funciones tercerizadas y especializadas comenzaran a denominarse outsourcing, esto con la finalidad de que empresario se dedicara a realizar su actividad nuclear, evitando de tal manera que las funciones principales de la empresa se entorpecieran por cubrir aspectos diversos como serian en tal caso por ejemplo, los*

---

<sup>28</sup> De Buen, Néstor (coord.), *El outsourcing, visión iberoamericana*, *Outsourcing*, México, Edit. Porrúa, 2011, p.23

<sup>29</sup> Lacity, Mary C. y Hirscheim Rudy. “*Subcontratación de los sistemas de información: mitos y realidades*”, Perú, 1997, pág. 13.

*aspectos administrativos, de limpieza, de seguridad, y se concentrara plenamente en cumplir con la función nuclear de producción. A pesar de la naturaleza para cual fue creado el fenómeno del outsourcing, en los últimos años se ha desvirtuado esta naturaleza, pues tradicionalmente únicamente se contemplaban los servicios que eran diversos al núcleo central de producción de las empresas, pero desde hace algunos años muchas empresas han comenzado a trasladar a los proveedores responsabilidades de tareas que forman parte esencial de sus procesos empresariales, y ya no específicamente especializados.<sup>30</sup>*

En nuestra realidad mexicana es fácil percatarnos de la deformación que ha sufrido el fenómeno de *outsourcing*, ya que desgraciadamente en un gran número de empresas se subcontrata a la gran mayoría del personal no importando que este sea de producción o especializado, con la finalidad principal de evadir el pago de impuestos y el cumplimiento de obligaciones laborales, omitiendo que este fenómeno fue creado para que las industrias se concentraran en su producción sin que otros aspectos distrajeran la función nuclear de las industrias.

“Siendo posible actualmente la externalización de cualquier área de las empresas, como lo son las áreas de asesoría, financieras, contabilidad, jurídicas, auditoría, informática, relaciones públicas, distribución, archivo, mensajería, dando la pauta a la posibilidad de proyectos que toda una empresa podría ser manejada por terceros, claro llevando consigo el sin número de evasiones que el *outsourcing* le permite a las empresas a pesar de las diversas

---

<sup>30</sup>White, Robert y Barry JAME, *Manual de outsourcing*, Barcelona; Gestión 2000, p.306.

reformas fiscales y laborales que actualmente se encuentran en vigor.<sup>31</sup>

Coincidimos en que en la actualidad y siguiendo la realidad neoliberal todo lo que nos rodea está externalizado, pues esta es una situación de la cual podemos percatarnos en un simple día cotidiano de labores, pues es tan fácil como nombrar al señor que reparte refrescos en las tiendas, el cual aparentemente sería empleado de alguna gran refresquera transnacional, como el obrero que sale de su jornada normal de trabajo de la gran textilera del municipio el cual de igual forma aparentemente sería empleado de la gran empresa de textiles, la señora que realiza limpieza en cualquier hospital de algún instituto de seguridad social, o bien el obrero que sale de prestar servicios de la armadora de autos más importante del estado, a simple vista pensaríamos que por el hecho de prestar servicios en grandes centros de trabajo cuentan con estabilidad en el empleo y la protección de un sindicato, sin embargo los patrones que los reconocen en la realidad son una oficina de máximo cuatro metros en la cual se encuentra un escritorio y una computadora, bienes que por obviedad no garantizan el mínimo de los derechos laborales de un exagerado número de trabajadores.

“Naturalmente el *outsourcing* ha sido utilizado basando en la gestión empresarial de diversas industrias aumentando cada vez más el mercado que abarca este fenómeno, industrias como lo ha sido de la construcción, civiles, mineras de agricultura, informáticas.”<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Clase Empresarial, “*Outsourcing. ¿Qué es? ¿Para qué sirve? ¿Es útil? ¿En qué se podría emplear?*”. Bogotá. N° 15 (set. 1994). p. 58.

<sup>32</sup> Bronstein, Arturo S. “*La subcontratación laboral*”. p. 425 - 448. En: Derecho Laboral, Montevideo. T. XLII. N° 195 (jul. - set. 1999). p. 435.

Para la mejor comprensión de este fenómeno citaremos uno de los ejemplos más comunes como lo es el *outsourcing* en el sector de la construcción civil, en este ejemplo existirá un empresario a quien llamaremos persona “Y” que se encargara de realizar una obra para “X” persona ya sea física o moral, el empresario “Y” se compromete a realizar una obra y su entrega para lo cual es evidente que tendrá que cumplir con uno o más componentes del producto final entre esto componentes están por ejemplo:

- Cimentación
- Estructura
- Fontanería
- Electricidad, etc.

El empresario “Y” para poder cumplir con la obra para “X”, necesita a otros empresarios que se especializan en las tareas mencionadas, lo cual le permitirá entregar la obra a “X”, la función del *outsourcing* es la que realizaron las empresas especializadas que cumplieron con cada uno de los servicios que les correspondían.<sup>33</sup>

“En el inicio del uso del *outsourcing* en los sectores tradicionales únicamente abarcaba actividades especializadas o bien a las maquinaria de utilización esporádica, y no a las actividades generales de las empresas, es decir al principio el *outsourcing* cumplía únicamente para la finalidad en que fue creado este fenómeno, plenamente especializado y ha de entenderse que fue con la finalidad del

---

<sup>33</sup> Martín Valverde, Antonio y otros. “*Derecho del Trabajo*”, 5ta. ed. Madrid: Tecnos, 1996.p. 238 - 239.

perfeccionamiento de los diversos aspectos especializados que necesitaban las industrias.”<sup>34</sup>

“En los años noventa el término “*outsourcing*”, comienza a ser utilizado en Estado Unidos de América, con la finalidad de identificar nuevas formas de organización de la actividad productiva, principalmente para funciones de extensión de nuevas tecnologías, entendiéndose por ejemplo las funciones informáticas, las cuales por su propias naturaleza y para su mejor funcionamiento especializadas, siendo evidente la necesidad de las industrias por la implementación de nuevas tecnologías, el mantenimiento y ejecución de las mismas por empresas especializadas y por ende externas.”<sup>35</sup>

El *outsourcing* al ser un fenómeno que estriba en la contratación de servicios fuera del origen, en ocasiones es utilizado como sinónimo de diversos conceptos como son los siguientes:

- Tercerización
- Externalización
- Triangulación
- Deslaboralización, etc.

---

<sup>34</sup> Martínez Garrido, Luis Ramón. “*Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado*”. p. 229 - 239. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° 38 (2002). p. 230.

<sup>35</sup> Cruz Villalón, Jesús. “*Outsourcing, contratas y subcontratas*”. Ponencia Temática I presentada ante el X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999. Sociedad Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ejemplar policopiado). p. 3.

Estas definiciones o conceptos son contemplados dependiendo la lengua y la ubicación geográfica, como son los siguientes:

- En 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 (también subcontratación)
- En España 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.
- En Chile será subcontratación solo cuando los trabajadores estén al mando de subcontratistas y utilicen los medios de producción de éste.
- En Perú será *outsourcing* cuando el subcontratista dirige las obras.<sup>36</sup>

## **2.2. OIT EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN U *OUTSOURCING***

Al comprender adecuadamente la escénica de la subcontratación u *outsourcing*, es posible considerar a las empresas de colocación, pues la esencia de la existencia de estas, es la de subcontratar, tercerizar las relaciones laborales, siguiendo este orden de ideas es por lo que resulta ineludible considerar el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación CO96, emitido por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en

---

<sup>36</sup> De la Garza Toledo, Enrique, “*La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global*”, En revista: *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, , Primera edición, noviembre de 2012, Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia Pág. 8

Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión, mismo que fue ratificado por nuestro país México el primero de marzo del año de 1991 y del cual fueron aceptadas las disposiciones de la parte III<sup>37</sup>, dicho convenio enuncia lo siguiente:

“1. A los efectos del presente Convenio, la expresión **agencia retribuida de colocación** significa:

- (a) las agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que **sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto**; esta definición no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tenga por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores;”
  
- “(b) las agencias de colocación sin fines lucrativos, es decir, los servicios de colocación de las sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera.”

### “Parte III. Reglamentación de las Agencias Retribuidas de Colocación

#### *Artículo 10*

Las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos comprendidas en el párrafo 1, a), del artículo 1:

- (a) estarán **sujetas a la vigilancia de la autoridad competente**;
- (b) **deberán poseer una licencia anual**, renovable a discreción de la autoridad competente;

---

<sup>37</sup>OIT, “Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación CO96”, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:31224](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:31224)

- (c) sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una **tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente** y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad; y
- (d) no podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza.

#### *Artículo 11*

Las agencias retribuidas de colocación sin fines lucrativos comprendidas en el párrafo 1, b), del artículo 1:

- (a) deberán poseer un permiso de la autoridad competente y estarán sujetas a la vigilancia de dicha autoridad;
- (b) no podrán percibir una retribución superior a la tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad, habida cuenta estrictamente de los gastos ocasionados; y
- (c) no podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza.

#### *Artículo 12*

La autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para cerciorarse de que las agencias no retribuidas de colocación efectúan sus operaciones a título gratuito.

#### *Artículo 13*

Se deberán establecer sanciones penales apropiadas que comprenderán, si ello fuere necesario, incluso la cancelación de la licencia o de la autorización previstas en el Convenio, por cualquier infracción de las disposiciones de esta parte del Convenio o de la legislación que les dé efecto.

#### *Artículo 14*

Las memorias anuales previstas en el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán toda la información necesaria sobre las **medidas tomadas por la autoridad competente para vigilar las operaciones de las agencias retribuidas de colocación y, más especialmente, las de las agencias con fines lucrativos.**<sup>38</sup> (El subrayado es mío)

---

<sup>38</sup> *op.cit.*

México ratificó este convenio el primero de marzo de 1991, sin embargo es evidente que en la realidad no se ha contemplado lo dispuesto por el mismo, pues a pesar de que la recomendación es muy escueta se enfoca principalmente en la necesidad de medidas de vigilancia por parte de la autoridad competente lo que se traduce, en medidas de vigilancia de las autoridades laborales de nuestro país tales podrían ser la Secretaría del Trabajo a través de la Delegación del Trabajo Federal, las juntas locales y federales de conciliación y arbitraje o bien cualquier otro organismo que tuviera como función la vigilancia de las operaciones realizadas por las agencias de colocación, desgraciadamente a pesar de que nuestro país ratificó el convenio en mención desde el año de 1991, al parecer no se ha considerado su aplicabilidad en nuestra realidad jurídica mexicana, pues bien hubiera sido de suma utilidad que nuestros legisladores lo consideraran antes de la reforma laboral del año 2012, pues de haber sido así se tomaría más en serio la necesidad de regular la vigilancia de los *outsourcing*, empresas de subcontratación siguiendo el ejemplo del convenio número 96 ratificado por nuestro país ya que si bien las empresas de colocación no son idénticas a las empresas que subcontratan servicios, en ambas existe tercerización para el empleo obviamente en las empresas que subcontratan servicios la tercerización es permanente, por lo mismo es aun más necesario que el funcionamiento de la subcontratación este sumamente controlada y vigilada por autoridades competentes, para que así pueda existir garantía en el cumplimiento de los derechos laborales.

Ahora bien nuestros legisladores de igual forma debieron contemplar y darle la debida importancia a lo dispuesto por el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual enuncia lo siguiente:

**“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.”**

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.<sup>39</sup>

Lo anterior ya que la norma suprema dispone la obligatoriedad respecto a la aplicación de los Tratados Internacionales, siendo importante destacar que en nuestra legislación laboral mexicana no ha sido reglamentado debidamente el funcionamiento de las agencias de colocación pues en nuestra legislación laboral no se dispone que dichas agencias de colocación serán vigiladas por la autoridad competente, ni mucho menos que las tarifas recibidas por dichas agencias hayan sido fijadas por la autoridad competente, ya que no existe reglamentación alguna específica para el funcionamiento de las empresas de colocación, es por este que en el desarrollo de esta tesis nos enfocamos a la reglamentación practica más que nada, pues por ejemplo con las agencias de colocación no es precisamente de gran beneficio que nuestro país haya ratificado un convenio internacional que fije los lineamientos para el funcionamiento de las mismas si en la realidad este no será aplicado, a pesar de que en nuestro sistema jurídico existen diversos medios

---

<sup>39</sup> Agenda de Amparo, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Edit. Ediciones Fiscales Isef, 2013, p. 1

de control de constitucionalidad obviamente para la protección de los derechos, mas sin embargo consideramos que un idea estribaría en que no fuera necesario llegar hasta las últimas instancias y tener que solicitar a las autoridades federales la protección de los derechos, sino mas bien que nuestro sistema a pesar de ser neoliberal y por lo tanto “proteccionista del capital” funcione desde el nacimiento de las obligaciones y derechos, para lo cual es necesario contemplar la realidad de las situaciones laborales, y claro que sean contempladas las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo, que si bien el convenio número 96 no se refiere específicamente a la subcontratación, este si es referente a relaciones laborales mediante tercerización y el cual contiene recomendaciones que hubiesen sido de gran apoyo para la reforma laboral del año 2012 en el cual se tipifico la subcontratación, pues si bien en el artículo 15 C de la Ley Federal del Trabajo se establece:

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

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables”<sup>40</sup>

Como podemos observar es evidente que en la reforma a la ley federal del trabajo únicamente se contemplo la vigilancia permanente pero de la empresa contratante de los servicios, mas no de la autoridad competente como seria el ideal ya que la empresa contratante siempre vigilara exclusivamente por sus intereses jamás por la protección de los derechos laborales pues es obvio que mientras la empresa contratante se vea beneficiada por la empresa contratista jamás vigilara que se cumplan y respeten los derechos de los trabajadores y menos aun si el funcionamiento de este fenómeno de subcontratación no está vigilado por la autoridad, a mayor abundamiento es importante mencionar que

---

<sup>40</sup> Agenda Laboral, *Ley Federal del Trabajo*, Edit. Ediciones Fiscales Isef, 2013, pp. 6 y 7

hasta la presente fecha y habiendo transcurrido ya aproximadamente dos años desde la entrada en vigor del artículo mencionado y la tipificación de la subcontratación, no existen reglamentos legales aplicables para que de manera adecuada las empresas contratantes tengan los parámetros y procedimientos necesarios para cumplir con lo establecido en el anteriormente transcrito artículo 15C y les sea posible cerciorarse de que las empresas contratistas cumplan con sus obligaciones legales, lo cual no es por plantear una realidad sumamente oscura y decadente pero todos sabemos que desgraciadamente en nuestro país siempre se vigilara por el interés propio sin importar vulnerar a demás personas que en este caso serian los trabajadores contratados en el régimen de subcontratación, por ende a pesar de que exista en la Ley Federal del Trabajo la obligación de la contratante de cerciorarse, si no existe la debida reglamentación y si para el incumplimiento no existe sanción alguna a la cual teman, jamás se respetara lo dispuesto por la Ley.

En este sentido es necesario que tanto la Organización Internacional del Trabajo como nuestra legislación mexicana, contemplen y reglamenten de la manera debida el funcionamiento de las empresas de subcontratación, pues si bien es cierto que la Organización Internacional del Trabajo comenzó a discutir y contemplar el trabajo en régimen de subcontratación, el cual configuro uno de los principales temas debatidos en el desarrollo de la 85ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la reunión citada se discutió el trabajo en régimen de subcontratación, y se comenzó a contemplar la adopción de un convenio y una recomendación al respecto, con la finalidad de lograr la definición y regulación de la subcontratación, siendo destacable que la citada organización pretendió definir al subcontratante, partiendo de la siguiente interpretación:

“Es aquella persona que se encarga de:

- Definir condiciones de trabajo
- Definir actividades que realizaran los trabajadores
- Supervisara la mano de obra
- En ocasiones suministrara maquinaria y herramientas

- Aplicara sanciones a los trabajadores

Siendo evidente que esta figura que la OIT intento definir como subcontratante, en nuestra legislación mexicana existe con el titulo de contratista tal y como lo enuncia el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo inciso A que dispone lo siguiente:

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

Una de las primeras distinciones que desarrollo la OIT respecto de la subcontratación consistió en:

<b>Subcontratación de bienes y servicios</b>	<b>Subcontratación de mano de obra</b>
<p>La empresa usuaria contrata a otra empresa para el suministro de un bien o servicio, y esta asume, a su propia cuenta y riesgo, el compromiso con sus propios recursos (materiales, financieros y con sus propios empleados).</p> <p>A la empresa usuaria solamente le interesa el trabajo terminado sin importar la cantidad de personal u horas utilizadas, ya que solo se paga la realización del servicio.</p> <p>En este caso, los trabajadores no son supervisados por la empresa usuaria, sino por la empresa subcontratista, que es quien paga a los trabajadores.<sup>41</sup></p> <p>P/E: Bajo esa modalidad se encuentran los contratistas en la construcción, en el área de limpieza, seguridad, transporte, producción de autopartes y la industria automotriz.</p>	<p>Tiene como único objetivo el suministro de mano de obra a la empresa usuaria por parte del subcontratista, la relación de empleo es directa entre la empresa usuaria y el trabajador.</p> <p>La negociación la lleva a cabo el subcontratista, quien recibe el pago por el número de trabajadores contratados y no por la producción, en este caso la empresa usuaria supervisa a los trabajadores, quienes previamente llegan a un acuerdo con el subcontratista.<sup>42</sup></p>

<sup>41</sup> SANCHEZ Castañeda, Alfredo, *“La subcontratación un fenómeno global Estudio de legislación comparada”*, UNAM, México 2011, Primera Edición, página 7

<sup>42</sup> IDEM

Observando la clasificación realizada por la Organización Internacional del Trabajo podemos percatarnos que la subcontratación de mano de obra es a nuestro parecer la que tiene un mayor índice en la vulneración de los derechos laborales pues las empresas contratistas que proporcionan al personal que realiza la mano de obra no cuentan con los elementos necesarios que garanticen el cumplimiento de las obligaciones patronales, pues es muy común que únicamente administren la nómina de las empresas contratantes, derivándose de tal clasificación el mayor índice que se da en este fenómeno respecto a la vulneración de los derechos laborales.

Bajo la necesidad de la OIT de definir la noción de la relación de trabajo partiendo de la contemplación de la subcontratación u *outsourcing* la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1997, y continuando en los años 1998 y 2003 contemplo en su noción la relación de trabajo destacándose que esta discusión empezó a darse en forma a partir del año de 1998 en donde desafortunadamente los delegados no pudieron acordar sobre la adopción de un convenio y una recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación, toda vez que obviamente existían posiciones expresas que hicieron imposible adoptar un convenio internacional relativo a la noción, alcances e implicaciones de la relación de trabajo bajo el régimen de subcontratación, siendo lo más cercano a estas circunstancias la Recomendación 198 que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el 15 de junio del año 2006 en la cual se contemplaron más de 30 monografías y más de 70 estudios nacionales sobre la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, esta Recomendación 198 comprende los siguientes tres aspectos:

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

- 2.- Determinar la existencia de una relación de trabajo.

3.- Establecer los mecanismos de seguimiento y aplicación de la Recomendación 198.<sup>43</sup>

Sin embargo no logró firmarse recomendación específica referente al régimen de subcontratación u *outsourcing*.

Resulta importante también considerar las diferencias que pueden resultar en el fenómeno del *outsourcing* partiendo de la idea en que este fenómeno puede existir en diversas circunstancias y seguir encuadrando en la subcontratación u *outsourcing* pues no debemos apartarnos de la premisa esencial que estriba en la prestación de servicios externalizada, siendo algunas de las diferencias que pueden contemplarse las siguientes:

- Si las actividades realizadas por los trabajadores subcontratados son realizadas en el interior de la empresa contratante o en el exterior.
- Si es realizada una obra o servicios con la supervisión de la empresa contratista o bien que la obra o servicio sea realizada por trabajadores contratados por una empresa contratista o bien que sea realizada por trabajadores autónomos.
- Si la prestación del servicio se realiza por trabajadores contratados por una empresa contratista pero que desempeñan sus funciones estando bajo el mando y supervisión de la empresa contratante, como sería el caso de las empresas de colocación.
- Cuando el trabajo se realiza en el exterior del establecimiento que subcontrata creemos estas relaciones pueden implicar funcionar en *clusters*, en redes, por *off shoring* o ser más tradicionales.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Sánchez Castañeda, Alfredo, "La subcontratación un fenómeno global Estudio de legislación comparada", UNAM, México 2011, Primera Edición, página 15

<sup>44</sup> De la Garza Toledo, Enrique, "La subcontratación y la acumulación ...cit., p. 9

Resulta de gran importancia hacer hincapié que a pesar de las diferentes maneras en que el *outsourcing* o la subcontratación pueda existir en todas hay vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, siendo evidente con estas diferencias específicas el hecho de que la propia naturaleza del fenómeno permite y da la pauta para que las relaciones laborales no sean respetadas ni contempladas como una relación laboral, siendo importante destacar que por el simple hecho de que las funciones realizadas por los trabajadores que son contratados en este régimen laboral son a favor de al menos dos empresas o unidades económicas ambas empresas o unidades económicas reconozcan su calidad de patronos ya sea beneficiados o simplemente patronos, pues a pesar de que una de las finalidades de nuestro sistema neoliberal sea el apoyo al capital no es posible que se ignore el hecho de que por el trabajo suministrado por las empresas contratistas también las empresas contratantes obtengan en algunos casos o en el ideal beneficios que contribuyen a las ganancias de capital que obtienen.

Ahora bien en este sentido es evidente que las relaciones laborales creadas en el régimen de *outsourcing* o subcontratación sean totalmente deslaborizadas, siendo una total supresión de la realidad pues debe quedar sumamente claro que no por el hecho de que la prestación del servicio se encuentre externalizada desaparezca la relación laboral pues en gran parte estas relaciones laborales se encuentran externalizadas únicamente en cuanto a la nomina y a las obligaciones laborales, olvidando que en la realidad gran parte del personal subordinado es ilegalmente personal de producción, o aunque este no sea personal de producción es personal que labora bajo la subordinación de las empresas contratantes, claro en estos casos no nos referimos al ideal del *outsourcing* o subcontratación sino a la realidad del fenómeno del *outsourcing* en nuestro país, en donde a pesar de que la naturaleza del *outsourcing* estribaba en cuanto a la prestación de servicios plenamente especializados, en grandes empresas es utilizado para servicios totalmente productivos, llegando hasta el extremo en que existen empresas que de forma sumamente extraña puede funcionar y producir sin trabajadores,

circunstancias que desgraciadamente son reales y comunes en nuestra realidad laboral mexicana.

## **2.3. EL *OUTSOURCING* EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

### **2.3.1. REGULACIÓN JURÍDICA**

Las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del estado se encuentran reglamentadas por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado B, así mismo este apartado se encuentra reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la cual del contenido de los artículos primero al decimo primero se establece quienes son los trabajadores de quienes sus relaciones laborales se encuentran reglamentadas en la mencionada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado artículos que establecen lo siguiente:

**”Artículo 1.-** La presente ley es de observancia general para los titulares y **trabajadores de las dependencias de los poderes de la unión, del gobierno del Distrito Federal, de las instituciones que a continuación se enumeran:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

**Artículo 2.-** Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. en el poder legislativo las directivas de la gran comisión de cada cámara asumirán dicha relación.

**Artículo 3.-** Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

**Artículo 4.-** Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.

**Artículo 5.-** Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la presidencia de la república y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del presidente de la república;

II.- En el poder ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado b del artículo 123 constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:

a).- Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente este desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de estos, determinando su aplicación o destino. el personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.

e).-Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.

g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h).- Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; secretario, sub-secretario, oficial mayor, coordinador general y director general en las dependencias del gobierno federal o sus equivalentes en las entidades.

i).- El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.

j).- Los secretarios particulares de: secretario, sub-secretario, oficial mayor y director general de las dependencias del ejecutivo federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k).- Los agentes del ministerio público federal y del distrito federal.

l).- Los agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el catálogo de empleos de la federación, para el personal docente de la secretaría de educación pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formara parte de su catálogo de puestos.

III.- En el poder legislativo; en la cámara de diputados; el oficial mayor el director general de departamentos y oficinas, el tesorero general, los cajeros de la tesorería, director general de administración, el oficial mayor de la gran comisión, el director industrial de la imprenta y encuadernación y el director de la biblioteca del congreso.

En la contaduría mayor de hacienda: el contador y el subcontador mayor, los directores y subdirectores, los jefes de departamento, los auditores, los asesores y los secretarios particulares de los funcionarios mencionados.

En la cámara de senadores: oficial mayor, tesorero y subtesorero;

IV.- En el poder judicial: los secretarios de los ministros de la suprema corte de justicia de la nación y en el tribunal superior de justicia del distrito federal, los secretarios del tribunal pleno y de las salas;

**Artículo 6.-** Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

**Artículo 7.-** Al crearse categorías o cargos no comprendidos en el artículo 5o., la clasificación de base o de confianza que les corresponda se determinara expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

**Artículo 8.-** Quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o.; los miembros del ejército y

armada nacional con excepción del personal civil de las secretarías de la defensa nacional y de marina; el personal militarizado o que se militarice legalmente; los miembros del servicio exterior mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, cárceles o galeras y aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que sean sujetos al pago de honorarios.

**Artículo 9.-** los trabajadores de base deberán ser de nacionalidad mexicana y solo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. La sustitución será decidida por el titular de la oyendo al sindicato.”<sup>45</sup>

Tal y como se desprende de los artículos que anteceden en la Ley federal de los trabajadores al servicio del estado, no se encuentra contemplada la subcontratación pues si bien es cierto en el artículo 11 de dicha ley se establece que en lo no previsto en la misma se aplicara supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, en mi opinión y en virtud de la flexibilización inevitable de las relaciones laborales que se está dando en nuestro mundo neoliberal es sumamente necesario que se contemple en la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional la figura de la subcontratación.

Es por demás sabido que los organismos públicos se encuentran laborando personas bajo este régimen de subcontratación y en consecuencia beneficiando al Estado, ya sea realizando actividades especializadas o no, sin embargo dichas relaciones no se encuentran debidamente reglamentadas como ya mencione anteriormente si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo es de aplicación supletoria pero no es suficiente pues si la inclusión de la subcontratación en nuestra ley federal del trabajo vigente no es suficiente para reglamentar debidamente y proteger los derechos de los trabajadores que se encuentran laborando bajo el régimen de subcontratación en la esfera de su competencia tampoco lo será para reglamentar y proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado o bien a los trabajadores que son contratados para que mediante sus labores beneficien a este, pues resulta evidente que en todos los

---

<sup>45</sup> Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, visible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>, consultado en fecha 15 de noviembre del 2013.

estados que conforman nuestra República Mexicana existe la figura de la subcontratación en esta esfera competencial referente al trabajo burocrático mas sin embargo es considerada de manera sumamente superficial y carente de reglamentación, pues además de que ya resulta demasiado difícil llevar a cabo un litigio en el ámbito burocrático en virtud de que se litigara un juicio en el cual el estado es juez y parte complica aun mas las circunstancias el hecho de que ni siquiera se encuentren contempladas las figuras jurídicas como es en este caso la figura de la subcontratación en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

### **2.3.2. CASO DE ESTUDIO**

Por poner un ejemplo de la común subcontratación que se da en las relaciones laborales burocráticas citare el caso del Congreso del Estado de Puebla en donde como en diversas dependencias se celebran contratos para diversas funciones especializadas y no especializadas para que se desarrollen dentro de las mismas, estos contratos se celebran entre la Dependencia y la empresa contratista, he realizado una breve investigación acerca de la existencia de la subcontratación en el Congreso del Estado de Puebla en el cual se contratan a diversas empresas contratistas para la prestación de servicios, citare una entrevista realizada al Lic. Francisco Martínez Munguía quien se ostenta como Coordinador Administrativo del Congreso del Estado de Puebla, los puntos de dicha entrevista fueron los siguientes:

- ¿Para el cumplimiento de diversos servicios en el Congreso del Estado de Puebla se contratan a empresas prestadoras de servicios?
- ¿Para qué servicios se contratan a esas empresas?
- ¿Se tiene conocimiento o intervención acerca de las prestaciones de los trabajadores que laboran con las empresas prestadoras de servicios?

- ¿Dentro del Congreso del Estado de Puebla que área se encarga de la elaboración de los contratos de las empresas prestadoras de servicios?
- ¿Ha existido algún caso en el que se quiera involucrar al congreso en algún juicio de materia laboral?
- ¿Existe supervisión por parte del Congreso del Estado de Puebla a las labores de los trabajadores subcontratados?<sup>46</sup>

De la entrevista que se ha mencionado en las líneas que anteceden se puede concluir que en el Congreso del Estado de Puebla existe la subcontratación para una diversidad de servicios, ahora bien de la citada entrevista el Coordinador Administrativo del Congreso del Estado de Puebla hace mención al respecto que en los diversos contratos de prestación de servicios se supervisa que las empresas contratistas cumplan con diversos requisitos mas sin embargo en este caso el Congreso del Estado no supervisa ni impone ninguna exigencia para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores que prestan servicios que benefician al Congreso, pues alude que únicamente se enfocan en diversas exigencias enfocadas directamente con las empresas contratistas manifestando que con los trabajadores que prestan los servicios no existe relación alguna y que en consecuencia por dicha circunstancia el Congreso del Estado no tiene ninguna obligación para con los trabajadores que prestan los servicios a través de la subcontratación.

A mayor abundamiento en la entrevista el Coordinador Administrativo manifiesta que el Congreso no vigila que los trabajadores que prestan servicios en calidad de trabajadores subcontratados tienen derecho a la seguridad social pues argumenta que si en determinado momento la seguridad social fuera necesaria

---

<sup>46</sup> Entrevista video grabada, adjunta al presente trabajo de investigación, en dispositivo electrónico CD, anexo número uno.

para los trabajadores subcontratados únicamente tendría obligación la empresa contratista deslindándose por ende el congreso de cualquier responsabilidad referente a los trabajadores subcontratados, el Coordinador Administrativo deja bien claro en la entrevista realizada que el Congreso del Estado no actúa en ningún momento como patrón sustituto ni como patrón solidario, y otro de los aspectos que ha llamado mi atención de dicha entrevista es el referente a que el Coordinador Administrativo manifestó que los Trabajadores que son subcontratados si son supervisados por el Congreso del Estado.

La información obtenida de la entrevista realizada al Coordinador Administrativo me lleva a sacar diversas conclusiones pues a mi parecer el Congreso del Estado en estricto derecho si sería un patrón solidario pues en todo momento se ve beneficiado por los servicios prestados por el personal subcontratado, si bien es cierto la responsabilidad directa debe recaer sobre la empresa contratista pero tal situación no libera de responsabilidades al Estado que en este caso sería el Congreso en una imagen equiparable a las empresas contratantes, pues ha quedado bastante claro que en servicios especializados o no especializados el Congreso del Estado se ve beneficiado por la prestación de servicios de los empleados subcontratados y tal beneficio también debería conferírle obligaciones ineludibles ya que al no estar contempladas las obligaciones para el Estado en los casos de la subcontratación quedan en gran riesgo de ser vulnerados los derechos laborales de los trabajadores subcontratados.

Ahora bien a nuestro parecer resulta ineludible contemplar lo establecido por el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo la cual dispone lo siguiente:

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

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

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

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

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

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

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

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

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

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.<sup>47</sup>

En virtud de lo establecido por el artículo 15 A de la Ley Federal del Trabajo los servicios contratados a través de diversas empresas por el Congreso del Estado encuadran perfectamente en el régimen de subcontratación contemplado en la Ley Federal del Trabajo ya que dispone que un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia a favor de un contratante, que en este caso sería el Congreso del Estado, que será quien fijara las tareas del contratista y lo supervisara en el desarrollo de los servicios, pues tal y como se desprende de la entrevista que se anexa a la presente tesis por información proporcionada por el Coordinador Administrativo del Congreso del Estado, el Congreso supervisa las labores de los trabajadores que prestan servicios, mas sin embargo el Congreso no se cerciora de que la contratista cuente con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones

---

<sup>47</sup> Ley Federal del Trabajo 2012, visible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>, consultada en fecha 20 de noviembre de 2013.

laborales, esto a pesar de que se benefician con las labores de los trabajadores subcontratados, a mayor abundamiento el Congreso no se cerciora de que la empresa contratista cumpla con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo respecto a los trabajadores subcontratados, a pesar de que las labores desempeñadas por los trabajadores de las empresas contratistas benefician al Congreso del Estado, es por lo que a mi parecer resulta totalmente necesario que en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado se contemple esta figura de la subcontratación pues como ha quedado plasmado en líneas anteriores tanto la flexibilización de las relación laborales como la adaptación al mundo neoliberal que aborda nuestra actualidad obliga a que nuestras leyes también evoluciones y se adapten al mundo en el que vivimos y sobre todo que esa evolución y adaptación respete la supremacía constitucional que rige nuestro sistema de gobierno, pues en consecuencia al no contemplarse esta figura se estaría violando la garantía de igualdad jurídica ya que al encuadrar en los elementos esenciales de la subcontratación es necesario que también el Estado a través de sus dependencias ya que se ve beneficiado por este régimen de contratación proteja el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores al mismo tiempo cumpla con las obligaciones que al momento de actuar como contratante adquiere con los trabajadores que prestan servicios a su favor en el régimen de la subcontratación.

### **2.3.3. CONTEMPLACIÓN EN EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

En virtud de complementar la breve investigación que se realizó respecto a las relaciones laborales de los trabajadores que prestan servicios al Congreso del Estado de Puebla se anexa un contratos de prestación de servicios celebrados entre el Congreso del Estado y una empresa contratista en los cuales el Congreso del Estado, pretende deslindarse de toda responsabilidad y obligación para con los

trabajadores que prestan sus servicios bajo el régimen de subcontratación, pues en dichos contratos se encuentra plasmada la siguiente cláusula:

“SÉPTIMA.- RELACIONES LABORALES.- Las relaciones laborales con el personal que “EL PRESTADOR DEL SERVICIO” designe para el cumplimiento de las obligaciones contraídas en este contrato, bajo ninguna circunstancia se entenderán transferidas a “EL CONGRESO”, por lo que en ningún caso será considerado como patrón solidario o sustituto y por tanto, expresamente se exime a “EL CONGRESO” de alguna responsabilidad de carácter civil, fiscal, de seguridad social o cualquier otra que pudiera generarse con relación a los empleados de “EL PRESTADOR DEL SERVICIO” este se compromete a afiliarse a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), quienes deberán portar gafete de identificación con fotografía y su número de afiliación de dicho instituto.”<sup>48</sup>

Tal y como se desprende de la cláusula que antecede es muy común que en los contratos que se celebran con las empresas contratistas y en este caso en los contratos que celebra el Congreso del Estado con las empresas contratistas se establece una cláusula mediante la cual se pretende eximir al Congreso de las obligaciones laborales, obligaciones que a mi parecer el Congreso tendría que acatar pues en considerando el caso en estricto derecho el Congreso en su calidad equiparable a la de una empresa contratante debería de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales ya que se ve beneficiado de los servicios prestados por el personal subcontratado, es porque en mi opinión el Estado o bien la Administración pública debería de estar obligada a cumplir con las obligaciones mínimas que regulan la subcontratación en nuestro país pues si bien en mi opinión no son suficientes si es un inicio a la protección de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el régimen de subcontratación pues la finalidad es garantizar el cumplimiento de las prestaciones y derechos laborales.

Ya que si bien un contrato es la voluntad de las partes, este no puede estar por encima de un derecho conferido por la norma suprema que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues en mi opinión se vulnera la garantía y derecho humano conferido por el artículo primero de la norma suprema respecto a la igualdad en derechos; por ende si ya existe un indicio de la

---

<sup>48</sup> Contrato anexo número dos.

protección de los derechos laborales de los trabajadores subcontractados que prestan servicios a empresas contratistas y que por ende esas relaciones se reglamentan con el apartado A del artículo 123 Constitucional, me parece inequitativo e injusto que ni siquiera exista la contemplación o bien el reconocimiento de la existencia de este régimen de contratación dentro de la administración pública o el Estado.

Consecuentemente a nuestro parecer es necesario que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado adicione un artículo que contemple en primer término el régimen de subcontratación en las relaciones laborales del Estado, que establezca las condiciones necesarias para que se contemple el régimen de subcontratación de las personas que prestan servicios que benefician al Estado, que contemple las obligaciones que deberá tener el Estado para vigilar que en las relaciones laborales bajo el régimen de subcontratación que lo beneficien se cumplan y garanticen tanto las obligaciones patronales como los derechos de los trabajadores.

La propuesta que realizamos es con la finalidad de involucrar al Estado en este régimen de contratación pues así como ha quedado plasmado en la entrevista que se anexa al parecer el Estado celebra contratos con los que pretende deslindarse totalmente de sus responsabilidades como patrón beneficiario y por ende solidariamente responsable, dejando como consecuencia la vulneración de los derechos laborales básicos de los trabajadores que prestan servicios para beneficiar al Estado.

Los diversos conceptos de subcontratación, *outsourcing* en nuestro país, contemplaron el realizado por la Organización Internacional del Trabajo, en los cuales se consideró el contexto económico y político de la subcontratación a través de grandes empresas; contempló la clasificación de la subcontratación, la diferenciación de la subcontratación industrial y de mercado, consideró diversos vínculos de la subcontratación de la cadena típica de la subcontratación a través de las unidades productivas; el estudio de la subcontratación – *outsourcing* en el

área de la Administración Pública, considerando la regulación jurídica existente; del análisis del caso práctico de estudio, se llegó a la conclusión, de la manera tan fácil de su existencia.

Se aporta un concepto de *outsourcing*, que se define de la siguiente manera:

Un fenómeno legítimo neoliberal tripartita, cuya función es el suministro que realiza una empresa contratista a otra empresa contratante de servicios personales subordinados deslaboralizados, siendo estos especializados o no.

Los diversos conceptos de subcontratación, *outsourcing* en nuestro país, contemplaron el realizado por la Organización Internacional del Trabajo, en los cuales se consideró el contexto económico y político de la subcontratación a través de grandes empresas; contempló la clasificación de la subcontratación, la diferenciación de la subcontratación industrial y de mercado, consideró diversos vínculos de la subcontratación de la cadena típica de la subcontratación a través de las unidades productivas; el estudio de la subcontratación – *outsourcing* en el área de la Administración Pública, considerando la regulación jurídica existente; del análisis del caso práctico de estudio, se llegó a la conclusión, de la manera tan fácil de su existencia.

Se aporta un concepto de *outsourcing*, que se define de la siguiente manera:

Un fenómeno legítimo neoliberal tripartita, cuya función es el suministro que realiza una empresa contratista a otra empresa contratante de servicios personales subordinados deslaboralizados, siendo estos especializados o no.

## **CAPÍTULO TERCERO**

---

### **3.1. EL IMPACTO SOCIAL DE LAS POLÍTICAS LABORALES COMO ANTECEDENTE DE LA PROLIFERACIÓN DEL *OUTSOURCING* EN MÉXICO**

#### **INTRODUCCIÓN**

En este capítulo se abordará el impacto social de las políticas laborales durante el neoliberalismo en nuestro país. Se estudia la incorporación del neoliberalismo en el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, en el cual se incluyen las cuatro devaluaciones, la nacionalización de la Banca, la política laboral en el gobierno de éste Presidente.

Se estudian las políticas que impactaron en el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, incluyendo un estudio del tratado de Libre Comercio de América del Norte, abundando como aspecto importante las reglas de origen.

Se incluye el estudio del impacto neoliberal, su relación con los sindicatos y la política laboral, en los gobiernos de Ernesto Zedillo Ponce de León, Vicente Fox Quesada y Felipe Calderón Hinojosa.

### **3.2. PRECEDENTE POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA PROLIFERACIÓN DEL *OUTSOURCING* EN MÉXICO.**

Como consecuencia de la globalización en la que la economía mundial se reestructuraba en nuestro país durante la década de los ochentas mediante el resurgimiento del liberalismo o nuevo liberalismo que comienza a tener auge surgen una serie de importantes e inevitables cambios tanto sociales como económicos, ya que con los mismos empieza a jugar un papel fundamental el intercambio mercantil en el contexto internacional, siendo el principal objetivo la

obtención del mayor beneficio posible para las empresas transnacionales quienes fueron y siguen siendo los principales protagonistas de este periodo, presentándose en mi opinión engañosamente como un cuerpo integral que resolvería a largo plazo las crisis económicas, y digo engañosamente ya que después de haber transcurrido cuatro décadas del resurgimiento de este nuevo liberalismo al menos en los países tercermundistas o “en vías de desarrollo” como nuestro país, es realmente notoria la crisis en la que vivimos la mayor parte de la población concentrándose cada vez más la riqueza en las manos de pocos, con crisis proliferantes ya no solo económicas sino también legales, pues es evidente que sirvió se sembrara la semilla del liberalismo para que esta fuera creciendo cada vez, llegando a la costumbre del proteccionismo ya no de la sociedad sino de las grandes empresas.

Con la finalidad de tener una mejor comprensión del por qué el neoliberalismo constituyo la principal causa de creación del tema que nos ocupa en la presente tesis es decir el *outsourcing* citaremos las políticas que destacan del mismo las cuales fueron:

- El control de la oferta monetaria y el crédito bancario al sector privado
- La reducción del déficit gubernamental
- La liberación de precios,
- La eliminación de los subsidios
- La devaluación del tipo de cambio
- Los topes salariales

Consecuentemente también se da el surgimiento de políticas de austeridad, se impulsan programas de productividad en los cuales se flexibilizan los derechos laborales así como también otra de las características esenciales del neoliberalismo estriba en restringir al mínimo la intervención del Estado en la economía.

En el neoliberalismo los productos elaborados en las distintas naciones deben circular libremente sin más limitaciones que las establecidas por los intereses de

las grandes compañías transnacionales afectando de tal manera a las empresas de los países del tercer mundo como lo es el nuestro tienen grandes afectaciones económicas, siendo el acto seguido el detrimento de estas pequeñas y medianas empresas nacionales atrayendo de tal manera la pérdida de empleos y el deterioro del poder adquisitivo de los salarios generando así inestabilidad política y social. En tal contexto México ha cambiado de tener una política orientada a las políticas del Estado de Bienestar la cual estuvo sustentada dentro de los principios Revolucionarios, al neoliberalismo.

En nuestro país la crisis atraída por el resurgimiento del nuevo liberalismo se agudizó como ya he mencionado durante la década de los ochentas en el periodo de gobierno de Miguel de la Madrid, cuando se empezaron a olvidar algunos principios esenciales que nos había dejado la Revolución Mexicana teniendo como primeras consecuencias:

- La privatización de las empresas públicas
- La disminución del gasto público
- El semiabandono del social
- Descenso acelerado del precio de la fuerza de trabajo para incentivar la inversión de capitales sobre la base de una mayor tasa de ganancia.

Obviamente como antecedente del gobierno de Miguel de la Madrid habremos de recordar uno de los precedentes que tuvieron mayor impacto e impulsaron el neoliberalismo en nuestro país el cual ocurrió en el año de 1981 durante el gobierno de López Portillo quien señalaba que México debía prepararse para administrar la riqueza como consecuencia a la política petrolera instrumentada a principios de su sexenio, ahora bien tras la caída del precio del petróleo situación que se da en medio de una serie de acontecimientos que impactaron a nuestro país drásticamente pues a pesar de que en el año de 1981 el PIB había alcanzado un 81%, en el año de 1982 decreció a menos 0.6% teniendo una tasa inflacionaria del 98.8% lo cual alarmo a nuestro país pues durante todo el sexenio del presidente López Portillo la tasa inflacionaria promedio fue de 20.7%, ahora bien el gasto público autorizado en el año de 1981 había ascendido a 2 billones,

332,724 mdp Creciendo en un 38.5% respecto del gasto del año precedente y un impulso al aumento del circulante monetario por más de 30% que inducía al incremento de la inflación.<sup>49</sup>

En gran medida creció el gasto público por las inversiones requeridas por PEMEX las cuales según lo citado por el autor Jaime Bautista Romero:

*“Entre 1981 y 1982 se destino a gastos de inversión la enorme suma de 515,498 mdp... pudiéndose concluir que el programa de desarrollo fue el proyecto que requirió de mayores gastos de capital, pues la industria petrolera absorbió un volumen impresionante de inversiones entre 1977 y 1982 rebasando los 800,000 mdp. Equivalentes a 28,350 mdd”<sup>50</sup>*

Consecuentemente en el transcurso de los años de 1971 a 1981 crecía la deuda externa de PEMEX que para el año de 1981 era de \$60,000 millones de dólares, cuadruplicando el ingreso por el petróleo de ese año en el que por un lado nos endeudamos por 20 mil millones de dólares y por otro lado a partir del mes de mayo de 1981 se inicio la caída de los precios del petróleo y por ende la crisis de nuestra economía.

Pues no obstante que la tasa inflacionaria del mes de diciembre del año de 1980 a diciembre de 1981, oficialmente registraría un 28.7% a la del año precedente.

El déficit fiscal público ascendió del 7.9% de PIB en 1980 al 14,7% en 1981, obteniendo nuestro país en el año de 1981 un déficit de 715 mil millones de pesos, registrando en el año de 1982 un déficit de 17.9%.

De tal manera es cuando comienza a pesarle en gran medida al país los pagos de la deuda externa, que aumentaron de 4,066 millones de dólares en 1979 a 5,921 millones de dólares en 1980 y 8,882 millones de dólares en 1981.

Ahora bien hacia el mes de junio de 1981 la oferta de vendedores de petróleo declino ante la demanda de los compradores que anuncian tener

---

<sup>49</sup> “El endeudamiento externo de PEMEX 1978 - 1982”, revista Latinoamericana de Economía, Problemas de Desarrollo, UNAM, volumen XVIII, Octubre – diciembre de 1987, pág. 50

<sup>50</sup> Ibidem pág. 51

completas sus reservas petrolíferas por lo que PEMEX bajo el precio del barril de su crudo a 34 dólares siendo declinados dichos precios por el Ing. Jorge Díaz Serrano director de PEMEX de quien posteriormente el presidente López Portillo se deshizo por que no le consulto su decisión de declinar los precios del petróleo, a pesar de que con el transcurso del tiempo fue evidente que el Ing. Díaz Serrano tenía razón pues los precios del petróleo siguieron bajando y se ubicaron a 25 dólares el barril y para el verano de 1982 nuestro país no pudo seguir efectuando las transferencias de recursos que venía cubriendo por el servicio de su deuda externa.<sup>51</sup>

### **3.2.1. 1982 LAS CUATRO DEVALUACIONES, NACIONALIZACIÓN DE LA BANCA**

Es importante destacar la manera en que crecía el gasto público en nuestro país pues para el año de 1982 se autorizo por 3 billones, 300 mil millones de pesos, mismo que fuese incrementado pues en ese año se gastaron más de 1 billón, 900 mil millones de pesos con lo que se incremento el circulante monetario y a pesar de las múltiples declaraciones públicas del presidente López Portillo acerca de su pretensión de “defender al peso como un perro”, se produjeron cuatro devaluaciones monetarias, las cuales fueron en las siguientes fechas:

- 18 de febrero de 1982
- 6 de agosto de 1982
- 19 de agosto de 1982
- 1 de septiembre de 1982

La primera condujo la paridad peso dólar de 26.8 a 37.66 por uno.

La segunda creó un sistema cambiario dual por la que hubo dos regímenes para la paridad peso dólar, uno, el del tipo de cambio libre de 70.08 por uno

---

<sup>51</sup> Ibidem pág.54

y otro el del tipo de cambio preferencial, que permitiría a los importadores mexicanos conseguir dólares más baratos, a 50 por uno.

La tercera devaluación transformo el sistema cambiario de dual a múltiple, el dólar libre subió a \$11,77 por uno; el preferencial siguió a \$50.00 por uno; y se creó un dólar especial con paridad de \$69.50 por uno, para ciertas operaciones en el exterior que privilegiaban un dólar más barato que el libre.

La cuarta devaluación, motivada en contener la fuga de capitales, creo un sistema generalizado de cambios – que con el nuevo presidente De la Madrid perduraría solo hasta el 20 de Diciembre de 1982, sistema que resulto ineficaz, pues el dólar libre seguía generando fugas de capitales. Al realizarse esta cuarta devaluación, para poder comprender lo que sucedió en esta cuarta devaluación es importante mencionar que en nuestro país en esos años y desde la década de los 60's del siglo XX, era común que las personas que pudieran además de ahorrar en moneda nacional, mantenían una segunda cuenta bancaria en la cual ahorraban en dólares, esto a manera de prevenir a eventuales devaluaciones que podrían mejorar sus ahorros ante las paridades que cualquier sorpresiva depreciación fijara entre el peso y el dólar. Dicha medida de los ahorradores era ciertamente ilegal pero tolerada en nuestro país.

Ahora bien al darse esta cuarta devaluación el 1° de septiembre de 1982, día del último informe de gobierno del presidente López portillo, NACIONALIZÓ la banca, reformándose consecuentemente el artículo 28 de la Constitución Política, al que se añadiría el párrafo 5°, a fin de incluir entre las actividades exclusivas del Estado las bancarias.<sup>52</sup>

Justificando tal medida a razón de que los banqueros no volvieran a saquear al país, y la cual supuestamente sería irreversible se cambiaron por

---

<sup>52</sup> Aguilar Méndez, Sergio *et. al.*, “Problemas sociales, económicos y políticos de México”, UNAM, Cd. México, primera edición 2006, págs. 86

decreto en instituciones nacionales de crédito de banca múltiple a las antiguas sociedades anónimas que constituían el régimen de los bancos comerciales.

Tres lustros después se apreciarían los malos efectos de la misma, al ventilarse las cuentas de dichas instituciones administradas por el sector público y protegidas por el FOBAPROA, creado pocos años después del día en que se declaraba la nacionalización.

En tal ocasión, 1° de septiembre de 1982, se convirtieron a pesos todas las cuentas en dólares de los ahorradores, conocidas como cuentas en *mexdólares* tomándoles los bancos nacionalizados en esa fecha, esto es, tomándoles el sector público cada dólar a 70 pesos. Pero al 20 de diciembre siguiente, ya iniciado el siguiente sexenio, el deslizamiento de la paridad peso dólar había llevado a cambio a \$150 por uno; provocando que se multiplicaran las quejas de los que fueron privados de sus *mexdólares* claro y ello a pesar de que el gobierno solo pretendía frenar la fuga de capitales que se daba en esa época. Los *mexdólares* – arguyo el gobierno- importaban 12,000 millones de dólares, lo que contribuía a dolarizar a nuestra economía, además de que sumados tanto a los 17,000 millones de dólares que representaban la deuda privada externa (que se controlaba como deuda no registrada para liquidar hipotecas) como a los 22,000 millones de dólares fugados en los dos o tres años anteriores; se totalizaban 50,000 millones de dólares que significaban dos tercios de la deuda pública y privada documentada de país.<sup>53</sup>

### **3.3. SEXENIO DE MIGUEL DE LA MADRID**

Con un colapso financiero como antecedente de su gobierno el presidente Miguel de Madrid comienza su gobierno aplicando su Programa Inmediato de Reordenación Económica, iniciando de tal manera hacia el giro hacia el modelo

---

<sup>53</sup> Ibidem pág.88

neoliberal, en el cual fueron prioritarias las políticas económicas diseñadas por el Fondo Monetario Internacional.

Decretándose estrictos ajustes económicos de acuerdo con la carta de intención signada, cuyos objetivos fundamentales consistieron el pago de los abonos de la deuda externa, la estabilidad financiera y el control de la inflación. Todo ello dentro de un nuevo esquema que recaía en la liberalización de la economía.

Tal y como es señalado por Andrea Revueltas Peralta, los cambios estructurales se hicieron en torno a tres ejes, los cuales fueron los siguientes:

- a) Política fiscal (con el fin de incrementar ingresos fiscales)
- b) La desreglamentación interna y externa con el fin de eliminar las distorsiones que el intervencionismo había arrojado (tales como mercados cautivos, precios internos superiores a los externos, excesiva transferencia de subsidios del sector industrial y estancamiento de la productividad de la fuerza de trabajo), para esto se propuso la supresión o disminución del control de precios, de las barreras aduanales, de monopolios de las subvenciones de la rigidez en el mercado de trabajo, la medida más energética fue la apertura comercial, que expuso brutalmente a la industria nacional, ( antes protegida y con un mercado cautivo) a la competencia externa.
- c) Las privatizaciones, que permitirían la reducción del peso del estado y de manera transitoria, un equilibrio de las fuerzas públicas.<sup>54</sup>

Por lo que respecta la política laboral, debe destacarse que con el gobierno de De la Madrid empezó a modificarse el sistema corporativo que había permeado durante largos años, lo que dio lugar a que fueran cambiando profundamente las relaciones Estado-sindicatos. De esta manera, al irse sustituyendo “un patrón de acumulación por otro, también se busco reemplazar un modelo sindical por otro. Y transitar de una forma histórica de Estado a otra: de Estado de bienestar a Estado mínimo conservador”.<sup>55</sup>

La política laboral de Miguel de la Madrid tuvo entre sus objetivos fundamentales en concordancia a los lineamiento sugeridos por el FMI y la

---

<sup>54</sup> Layzaga de la Cueva, Octavio, Neoliberalismo Flexibilización de los derechos laborales, Primera Edición, México D.F , Universidad Autónoma Metropolitana, Julio 2002, pág. 30

<sup>55</sup> Ibidem pág. 38

consecuente caída en el nivel de vida y el descenso en los índices de empleo, la reducción salarial por medio de los topes salariales, el aumento de precios, tarifas e impuestos; la racionalización del gasto público ya mencionada.

La política laboral buscara, por una parte asignarle a la fuerza de trabajo, un nuevo papel en el proceso productivo.

Los mecanismos serian:

“Nuevas formas de contratación colectiva, donde se intentaba eliminar todo poder sindical en el proceso de trabajo, suprimir prestaciones y establecer el precio de la fuerza de trabajo, ya no en función de su reproducción, sino de su producción, la productividad, la intensidad y la calificación; y nuevas formas de dominación y control del trabajador y de los procesos de trabajo, con nuevos recursos entre otros la tecnología reciente y los círculos de calidad.”<sup>56</sup>

La política sindical estuvo enmarcada dentro del nuevo modelo económico adoptado por el Estado, dentro de este contexto las revisiones contractuales se orientaron hacia la productividad y estuvieron supeditadas a no ir mas alta de los topes salariales impuesto por el Estado, así como a prescindir de clausulas contractuales en las que las prestaciones resultaban muy onerosas para las empresas. Puede decirse que contraviniendo la ley en los contratos se incremento el número de trabajadores eventuales, por honorarios y de confianza sin que los nombramientos correspondientes estuvieran acordes con la naturaleza del trabajo realizado. Así mismo **“desapareció gradualmente la materia de trabajo a través de las empresas subsidiarias y de contratismo, se intensificaron las cargas de trabajo creándose nuevos mecanismo de vigilancia y control”** Al mismo tiempo se flexibilizan las jornadas, salarios, turno de trabajo y se sustituyo en el asenso escalafonario “el criterio de antigüedad por el de escolaridad” todo esto dentro de los lineamientos diseñados por los organismos financieros internacionales. Pudiendo decirse que durante todo este periodo la lucha de los

---

<sup>56</sup> Ibidem pág. 39

trabajadores por preservar sus derechos laborales no prospero, debido a la política señalada.<sup>57</sup>

Respecto a lo anterior podemos mencionar específicamente respecto a los salarios, que con base a a reforma a la Ley Federal del Trabajo operada en el gobierno de Miguel de la Madrid, que permitió que la revisión de los salarios mínimos pudiera llevarse a cabo antes del año de su vigencia, estos pudieron modificarse en concordancia con la celebración de pactos y programas acordados durante el sexenio delamadrista.

El primer pacto que se firmo en esos términos fue el Pacto Nacional de Solidaridad, signado en diciembre de 1982. Si bien la capacidad de incidencia y negociación del sector obrero dentro de la comisión Nacional de Salarios Mínimos, representado únicamente por el sindicalismo corporativizado, había ido perdiendo eficacia, los pactos convenidos acabaron por nulificar por entero la capacidad de negociación.<sup>58</sup>

Con la caída de la bolsa en el año de 1987, el peso se devaluó originando una fuga de capitales básicamente en el sector financiero. El gobierno de Miguel de la Madrid instrumento por medio del Pacto de Solidaridad Económica, un ajuste a los costos y tarifas del sector público, un control de precios que incluiría supuestamente el importe de la canasta básica la cual siguió cayendo y un control de salarios que tuvo como consecuencia que el sexenio terminara como empezó con casi un nulo crecimiento y con un mayor desempleo.

Las firmas de estos pactos no modificaron sustancialmente el carácter de la relación entre los actores entre si y especialmente con el Estado. En el sentido que los sindicatos y las cámaras empresariales reconocen su subordinación al Estado y a la vez contribuyan a la implementación de los objetivos planteados.

Ahora bien con el afianzamiento del neoliberalismo durante los últimos años del gobierno de Miguel de la Madrid se estimulo vigorosamente la modernización

---

<sup>57</sup> Ibídem pág.40

<sup>58</sup> Ibídem pág. 42

industrial, tanto en el orden tecnológico como en el relativo a las relaciones de producción, hechos que fueron modificando las funciones sindicales

Ahora el acento se ponía ya no en los poseedores de la fuerza de trabajo y el consumo de masas sino en la productividad y la competitividad dentro del nuevo esquema diseñado.

Tal y como se desprende de líneas anteriores es evidente que en este periodo es donde comienza a aplicarse y a desarrollarse la flexibilización laboral.

Fue también durante el gobierno del presidente Miguel de la Madrid cuando se da uno de los cambios que impulsaron en gran medida el establecimiento del neoliberalismo en nuestro país, este cambio o hecho fue la privatización de entidades paraestatales, la cual obviamente represento en sus inicios y hasta la fecha sigue representando la concentración y acumulación del capital en manos privadas, este es un cambio que con el posicionamiento del neoliberalismo en nuestro país era sumamente difícil de evitar pues como ya hemos mencionado el neoliberalismo o nuevo liberalismo impone un libre mercado y competencia económica, consecuentemente la existencia de entidades paraestatales significaba un importante estorbo para el desarrollo de este modelo económico, pues las entidades paraestatales a los ojos del neoliberalismo significaban organizaciones monopólicas tanto de bienes como de servicios, mismas que le impedían sacar provechos a los capitalistas, y siendo el neoliberalismo un sistema creado a mi parecer para la protección del capitalismo y el enriquecimiento de pocos, evidentemente la presencia de entidades paraestatales significaba un obstáculo para las grandes ambiciones del nuevo liberalismo.

Es en el año de 1983 cuando Miguel de la Madrid comienza a implementar en nuestro país una política cuya finalidad era la privatización, para así poder cumplir con los compromisos económicos adquiridos y por adquirir de México a razón de las crisis económicas, el proceso de desincorporación es llevado a cabo durante los años de 1983 a 1988, años durante los cuales se dan tres etapas:

ETAPA	PERIODO	PROCEDIMIENTO DESINCORPORACION
PRIMER ETAPA	DIC 1982 – ENERO 1985	Total= 195 movimientos 76 = liquidación 67 = extinción 32 = fusión 9 = transferencia 11 = venta <sup>59</sup>
SEGUNDA ETAPA	FEB 1985 – NOV 1987 MAYOR PRIVATIZACIÓN YA QUE SE DESPLOMARON LAS EXPORTACIONES DE PETROLEO  40 empresas de participación minoritaria y 8 fideicomisos dejaron de tener carácter de entidades paraestatales, a consecuencia de la promulgación de la Ley Federal de Entidades Paraestatales (25 abril 1986)	Total =406 movimientos 142 = liquidación 63 =extinción 38 = fusión 16 = transferencia 147 = venta <sup>60</sup>
TERCERA ETAPA	DIC 1987 – SEP1988 La agilización de los procesos de desincorporación fue uno de los compromisos adquiridos por el Estado en el Pacto de Solidaridad Económica suscrito en diciembre 1987	Total = 171 movimientos

En estas tres etapas como total fueron autorizados los procesos de desincorporación de 772 entidades paraestatales.

<sup>59</sup> La empresa pública y la administración del Presidente Miguel de la Madrid, Secretaría de la Contraloría General de la Federación. México, 1988, pág. 51.

<sup>60</sup> Isidro y Escalante, Cecilia, La formación de la política petrolera en México, 1970-1986. Primera Edición. El Colegio de México. México, 1988, pág. 225.

Es importante hacer mención en referencia a que después de que en el año de 1982 el Estado Mexicano llegó a tener en su propiedad 1155 entidades públicas las cuales creaba para impulsar el desarrollo de la infraestructura y asegurar el abastecimiento de productos y servicios como creaciones indispensables para cualquier país en vías de industrialización, es con la llegada del neoliberalismo que nuestro Estado comienza a deshacerse de todas esas entidades paraestatales logradas y que a nuestro parecer le otorgaban cierta estabilidad a nuestro estado mexicano, siendo totalmente impresionante la manera en que nuestro país realizó los procesos de desincorporación, dejando de tras de los mismos cuantiosas ganancias en las manos de unos cuantos, situación que en la actualidad no es de extrañarse en gran medida pues esta desincorporación se sigue dando con la reciente reforma energética realizada por nuestro actual jefe de gobierno Enrique Peña Nieto promulgada por el ejecutivo en fecha 20 de diciembre del año 2013.

Es evidente que con el modelo neoliberal una de los principales objetivos es que el Estado no tenga presencia económica en la sociedad, buscando aniquilar la propiedad del Estado sobre medios productivos, quedando de tal manera bastante claras las transformaciones de nuestro sistema principalmente desde años anteriores a la década de los ochentas, tiempo en que el Estado buscaba la manera de hacerse propietario de la mayor cantidad de empresas o entidades paraestatales con las cuales obviamente generaba empleos para miles de mexicanos, empleados mexicanos que gozaban de las conquistas laborales revolucionarias y del estado de bienestar, es imprescindible y de igual manera triste un cambio tan drástico en nuestro sistema pues me parece increíble que después de las conquistas laborales logradas, a partir de la entrada del neoliberalismo todo ha ido en picada, quiero decir es devastador observar la realidad en que vivimos en la cual nuestro país en lugar de neutralizar el rumbo de cambios inevitables entrega la estabilidad del país en las manos del neoliberalismo, sistema que como ya hemos podido percatarnos beneficia exclusivamente a unos pocos sacrificando a las mayorías, olvidando por completo el respeto a la justicia social, dejando en manos de la iniciativa privada la

responsabilidad de proporcionar trabajo, el cual obviamente se ajustara a los intereses de los capitalistas a quienes durante el establecimiento del neoliberalismo se les han facilitado las condiciones para enriquecerse flexibilizando de una manera totalmente des protectora de las relaciones laborales.

### **3.4. POLÍTICA ECONÓMICA Y LABORAL EN EL SEXENIO DE CARLOS SALINAS DE GORTARI**

En el Plan Nacional de Desarrollo 1989 – 1994, la meta de desarrollo, el crecimiento de 2.9 del producto interno bruto para el año de 1989 se acrecentó hasta alcanzar el 6 por ciento, en el año de 1993, en este orden los objetivos serian:

- Sanear las finanzas
- Controlar la inflación
- Renegociar la deuda externa

La finalidad era obtener estos objetivos pero sin abandonar los cambios ya iniciados en el sexenio anterior como fueron la reforma fiscal, la desreglamentación, privatizaciones y lucha contra la pobreza extrema, en el Plan mencionado también se tenía como objetivo el incremento de empleo y que los salarios fueran a la par con el aumento de productividad.

Ahora bien la privatización seguía en ascenso, pues si a finales del año de 1982 el Estado tenía en su propiedad a 1,155 Empresas, para finales del año de 1994 el Estado contaba básicamente con:

- PEMEX
- FERROCARRILES NACIONALES
- EL SECTOR ELECTRICO
- EL PORTUARIO
- TELECOMUNICACIONES
- AEROPUERTOS
- CARRETERAS

Como ya hemos mencionado los procedimientos de venta no siempre se realizaron en condiciones transparentes, distinguiéndose los casos de TELMEX y de IMEVISION (hoy televisión azteca) así como la banca nacionalizada.

Ahora bien es importante destacar que las privatizaciones generaron en gran medida desempleo esto a consecuencia del ajuste de personal realizado en las empresas correspondientes.

Así como también el neoliberalismo dejó sus indebidas consecuencias pues las empresas fueron transferidas a manos de grandes grupos favoreciendo tendencias monopólicas.

Ahora bien el gobierno Salinista en su cruzada contra la pobreza instrumentó el Programa Nacional de solidaridad (PRONASOL) en el cual contó con el apoyo del Banco Mundial.

Señalado por Héctor Guillen, el neoliberalismo instrumentado durante el gobierno de Salinas, “fue un neoliberalismo que se avergonzó de serlo y trató de encontrar una simulación en las políticas de caridad pública impulsadas por el Banco Mundial para acompañar los programas de ajuste”, consecuentemente ahora el neoliberalismo tendría que maquillarse con argumentos y propuestas sociales. Siendo evidente que este programa no logró los objetivos planteados y declarados en discursos pues los recursos pasaron de 0.61 por ciento del PIB en 1989 a 1.48 en 1994.

De igual forma según el reporte del Banco Mundial, en 1994 más del 20 por ciento de los ciudadanos mexicanos se encontraba en la extrema pobreza.

En cuanto a la política sindical durante el gobierno de Salinas esta fue expuesta el primero de mayo del año de 1990 en la cual señaló lo siguiente:

“Como ocurre en los países que están haciendo a fondo frente a sus problemas económicos, la economía mexicana es hoy más competitiva. (Ésta es la mejor manera de dar sustento a los nuevos empleos que se requerirán y

de elevar el nivel de vida, en las nuevas condiciones, lejos de reducirse los campos de acción del sindicalismo, este adquiere mayor importancia.

El sindicalismo actual no puede prosperar en México... a partir de las estrategias de confrontación de principios de siglo. En una economía donde todos compiten, donde se compete por los empleos y por el bienestar, reducir las posibilidades de productividad de una empresa es acabar con las posibilidades de bienestar de la economía.”<sup>61</sup>

Entonces el nuevo tipo de sindicalismo debería estar enfocado al incremento de la productividad.

Salinas señalaba que deberían cambiar los objetivos de trabajadores y patrones enfocándose al incremento de la productividad:

“El fortalecimiento de la vida sindical necesariamente pasa por el estrechamiento de las relaciones no solo dentro de las empresas, sino incluso, dentro de los departamentos y áreas de producción de cada empresa.

Ello requiere de un esfuerzo de perfeccionamiento de relaciones laborales, tanto para la empresa, como para los sindicatos. Este sería un asunto trascendental y merecería estar en primer orden de las prioridades de empresas y sindicatos.

Por el lado de los obreros, se requería clara comprensión y disposición para incrementar la productividad, bajar costos y coadyuvar a ganar mercados dentro y fuera del país, frente a nuevos experimentados competidores. Por el lado empresarial sería imprescindible crear una cultura de motivación y comunicación que otorgue incentivos, aliente y premie el esfuerzo obrero”<sup>62</sup>

Obviamente utilizando como pretexto la productividad, los derechos laborales de los trabajadores se flexibilizaron, rompiendo, en muchos casos, no solamente con las conquistas arrancadas durante la lucha revolucionaria y pasadas en los contratos colectivos, sino incluso con las inscritas en la legislación laboral y la propia Constitución.

---

<sup>61</sup> Layzaga de la Cueva, Octavio, Neoliberalismo Flexibilización de los Derechos Laborales, Primera Edición, México D.F., Universidad Autónoma Metropolitana, Julio 2002 , pág. 46

<sup>62</sup> Ibidem pág. 47

Salinas de Gortari suscribe con los sectores obrero, campesino y empresarial el Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE), teniendo como objetivo consolidar el proceso desinflacionario que se inició en 1987 con el cual se planteó continuar con:

- Saneamiento de las finanzas públicas
- Intensificar la apertura de la economía al comercio exterior (siendo estos elementos decisivos para la estabilidad de precios)
- Ajustes concertados de precios de una gama considerable de bienes y servicios, salarios mínimos y del tipo de cambio.

### **3.4.1. TRATADO DE LIBRE COMERCIO**

El autor Néstor de Buen en el libro que coordinó titulado “*EL OUTSOURCING, VISIÓN IBEROAMERICANA*”, contempla que un antecedente importante de la figura de *outsourcing* en México fue el Tratado de Libre Comercio celebrado con E.U.A., pues destaca que la celebración de dicho tratado provocó una expansión notable de las industrias ubicadas en la frontera con los Estados Unidos de América.<sup>63</sup>

Pues habla de un sistema el cual consistía en exportar a México las partes de los productos para que fueran armadas en México y devueltas a los Estados Unidos, con mecanismos de importación y exportación jugando obviamente un papel favorable para los empresarios respecto a las cuestiones fiscales.

De igual forma existieron aspectos negativos, pues plantea la posibilidad referente a que no era difícil que las empresas cuando pasaban por una temporada negativa y el costo del trabajo mexicano le resultaba incómodo, hiciera desaparecer físicamente sus instalaciones en una noche adecuada para pasar la frontera dejando consecuentemente a un grupo de mexicanos sin trabajo y sin posibilidades de exigir

---

<sup>63</sup> De Buen, Néstor (coord.), *El outsourcing, visión iberoamericana*, *Outsourcing*, México, Edit. Porrúa, 2011, p.45

responsabilidades económicas, ya que por la ubicación de las industrias estas huían a Estados Unidos, haciendo imposible la actuación de los tribunales del trabajo mexicanos. Claro está que esos mecanismos, con aires de nocturnidad, contaban con la solidaridad interesada de los encargados de vigilar las exportaciones en las fronteras.

Durante el Gobierno de Carlos Salinas de Gortari sus asesores señalaban que después de la reunificación alemana, ese país considerado gran exportador de capitales había resuelto aplicarlos a su proceso de reunificación “si a esto se unía la disminución de los flujos de capital de Japón al exterior... (Se podía) prever una inminente disminución de capitales en el mercado mundial... y México necesitaba capital extranjero con urgencia”<sup>64</sup>

Se añadió el hecho que desde el año de 1986, nuestro país se había adherido al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), así como que adicionalmente para un conjunto de funcionarios mexicanos resultaba atractivo el sorprendente desarrollo que se presentaba en Asia. El crecimiento económico dado en la cuenca oriental del Pacífico... y el afianzamiento de la Comunidad Europea – que “dejo de llamarse económica por que su unión incluye más que la sola integración comercial constituye uno de los motivos de más peso que inclino la balanza hacia el TLC”

Es importante precisar que el TLC ha significado más que una simple destrucción de aranceles y barreras comerciales de distinto tipo, un tratado de integración económica. Lo que el gobierno busco básicamente al momento de su firma fue la atracción de capitales con el fin de consolidar el nuevo proyecto fincado a partir de 1982 en el neoliberalismo.

En este sentido el tratado elimina barreras inherentes, al tiempo que incide de manera indirecta en la flexibilización de la fuerza de trabajo en los hechos así como en su posible ratificación y profundización jurídica sin que importe el costo que la mayoría de la población pague por ello.

---

<sup>64</sup> Eduardo Huchim, *TLC hacia un país distinto*, Nueva Imagen, México, 1992, p.14

En los sectores industriales y de servicios el nuevo modelo ha afectado fundamentalmente a las pequeñas y medianas empresas favoreciendo los consorcios nacionales y transnacionales.

El Tratado de Libre Comercio ha coincidido con la crisis estructural que ha agobiado al país en los últimos años, si bien oficialmente se ha declarado que sin el TLC el trance hubiera sido mucho más profundo, debido al aumento sustancial de las exportaciones. Debe señalarse sin embargo que este crecimiento se debe en gran parte a la subvaluación de nuestra moneda iniciada en 1994 y a la caída del mercado interno que motivo la utilización de parte de la planta productiva desocupada con el fin de producir para exportar.

Para la mejor comprensión de la influencia del Tratado de Libre comercio en el neoliberalismo es importante considerar la siguiente remembranza:

### **3.4.2. TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE (TLC) NORTH AMERICAN FREE TRADE (NAFTA)**

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte entre EEUU, Canadá y México, para su celebración, se realizaron negociaciones y el 12 de agosto de 1992, el Secretario de Comercio y Fomento Industrial de México, Jaime Serra Puche; el Ministro de Industria, Ciencia y Tecnología y Comercio Internacional de Canadá, Michael Wilson; y la Representante Comercial de EEUU, Carla Hills, concluyeron éstas.

Fue aprobado por el Senado de la República el 22 de noviembre de 1993, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de diciembre del mismo año y entró en vigor el 1 de enero de 1994.

El preámbulo expone los principios y aspiraciones que constituyen el fundamento del Tratado. Los tres países confirman su compromiso de promover el empleo y el crecimiento económico, mediante la expansión del comercio y de las

oportunidades de inversión en la zona de libre comercio. También ratifican su convicción de que el TLC permitirá aumentar la competitividad internacional de las empresas mexicanas, canadienses y estadounidenses, con la protección del medio ambiente. En el preámbulo se reitera el compromiso de los tres países del TLC de promover el desarrollo sostenible, proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos laborales, así como mejorar las condiciones de trabajo en los tres países.

### **Disposiciones iniciales:**

Las disposiciones iniciales del TLC establecen formalmente una zona de libre comercio entre México, Canadá y EEUU, de conformidad con el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), el antecesor de la Organización Mundial de Comercio (OMC). Estas disposiciones proveen las reglas y los principios básicos que regirán el funcionamiento del Tratado y los objetivos en que se fundará la interpretación de sus disposiciones.

### **Objetivos del Tratado:**

- Eliminar barreras al comercio.
- Promover condiciones para una competencia justa.
- Incrementar las oportunidades de inversión.
- Proporcionar protección adecuada a los derechos de propiedad intelectual.
- Establecer procedimientos efectivos para la aplicación del Tratado y la solución de controversias.
- Fomentar la cooperación trilateral, regional y multilateral.

Los países miembros del TLC lograrán estos objetivos mediante el cumplimiento de los principios y reglas del Tratado, como los de trato nacional, trato de nación más favorecida y transparencia en los procedimientos.

Cada país ratifica sus respectivos derechos y obligaciones derivados del GATT y de otros convenios internacionales. Para efectos de interpretación en caso

de conflicto, se establece que prevalecerán las disposiciones del Tratado sobre las de otros convenios, aunque existen excepciones a esta regla general. Por ejemplo, las disposiciones en materia comercial de algunos convenios ambientales prevalecerán sobre los del TLC, de conformidad con el requisito de minimizar la incompatibilidad de estos convenios con el TLC.

El TLC prevé la eliminación de todos los aranceles sobre los bienes que sean originarios de México, Canadá y EEUU, en el transcurso de un periodo de transición. **Para determinar qué bienes son susceptibles de recibir trato arancelario preferente son necesarias reglas de origen.**

Las disposiciones sobre reglas de origen contenidas en el Tratado están diseñadas para:

- Asegurar que las ventajas del TLC se otorguen sólo a bienes producidos en la región de América del Norte y no a bienes que se elaboren total o en su mayor parte en otros países;
- Establecer reglas claras y obtener resultados previsibles, así como reducir los obstáculos administrativos para los exportadores, importadores y productores que realicen actividades comerciales en el marco del Tratado.

El TLC dispone también que otros países o grupos de países puedan ser admitidos como miembros del Tratado con el consentimiento de los países miembros, de conformidad con los términos y condiciones que éstos establezcan y una vez concluidos los procesos internos de aprobación en cada uno ellos.

En la presentación de la publicación del TLC, por el Dr. Jaime Serra Puche, Secretario de Comercio y Fomento Industrial,<sup>65</sup> con motivo de la conclusión de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, y en cumplimiento de las disposiciones presidenciales, ofreció al público la publicación del texto íntegro del Tratado en dos tomos. El primero consta de 8 partes y 22

---

<sup>65</sup> **SECOFI**, *Tratado de Libre Comercio de América del Norte*, México, 1993, Editorial MAC, S.A. de C.V., Tomo uno, 343 p. y Tomo dos 271 p.

capítulos que cubren los aspectos generales; el comercio de bienes; las barreras técnicas del comercio; las compras del sector público; los temas de inversión y servicios; la propiedad intelectual; las disposiciones administrativas e institucionales y, el último, que incluye disposiciones varias. El tomo dos, contiene las notas; un amplio anexo con disposiciones para interpretar las reglas de origen, y una última parte de siete anexos con las reservas y excepciones que formularon los tres países a los capítulos de inversión, servicios financieros y al comercio transfronterizo de servicios.

En el capítulo IV, relativo a las Reglas de Origen, en el artículo 401, dispone: Salvo que se disponga otra cosa en este capítulo, un bien será originario de territorio de una parte cuando:

a) El bien sea obtenido en su totalidad o producido enteramente en territorio de una o más de las partes,

Según la definición del artículo 415;

b) Cada uno de los materiales no originarios que se utilicen en la producción del bien sufra uno de los cambios de clasificación arancelaria dispuestos en el anexo 401 como resultado de que la producción se haya llevado a cabo enteramente en territorio de una o más de las partes, o cumpla con los requisitos correspondientes de ese anexo cuando no se requiera un cambio en clasificación arancelaria, y el bien cumpla con los demás requisitos aplicables de ese capítulo;

c) El bien se produzca enteramente en territorio de una o más de las Partes, a partir exclusivamente de materiales originarios; o

d) Excepto para bienes comprendidos en los Capítulos 61 a 63 del Sistema Armonizado, el bien sea producido enteramente en territorio de una o más de las Partes, pero una o más de las partes no originarias utilizadas en la producción del bien y consideradas como partes de conformidad con el Sistema Armonizado, no sufra un cambio de clasificación arancelaria debido a que:

i) El bien se ha importado a territorio de una Parte sin ensamblar o desensamblado, pero se ha clasificado como un bien ensamblado, pero se ha clasificado como un bien ensamblado de conformidad con la Regla General de Interpretación 2(a) del Sistema Armonizado; o

ii) La partida para el bien sea la misma tanto para el bien como para sus partes y los describa específicamente, y esa partida no se divida en subpartidas, o la subpartida arancelaria sea la misma tanto para el bien como para sus partes y los describa específicamente;

siempre que el valor del contenido regional del bien, determinado de acuerdo con el Artículo 402, no sea inferior a 60 por ciento cuando se utilice el método de valor de transacción, ni a 50 por ciento cuando se emplee el método de costo neto, y el bien satisfaga los demás requisitos aplicables de este capítulo.

#### Artículo 402. VALOR DE CONTENIDO REGIONAL

1. Salvo lo dispuesto en el párrafo 5, cada una de las Partes dispondrá que el valor de contenido regional de un bien se calcule, a elección del exportador o del productor del bien, sobre la base del método de valor de transacción dispuesto en el párrafo 2 o del método de costo neto dispuesto en el párrafo 3.

2. Cada una de las Partes dispondrá que un exportador o productor podrá calcular el valor de contenido regional de un bien, sobre la base del siguiente método de valor de transacción:

$$VCR = \frac{VT - VMN}{VT} \times 100$$

Donde:

**VCR** es el valor de contenido regional expresado como porcentaje;

**VT** es el valor de la transacción del bien; y

**VMN** es el valor de los materiales no originarios utilizados por el productor en la producción del bien.

3. Cada una de las Partes dispondrá que un exportador o productor podrá calcular el valor de contenido regional de un bien según el siguiente método de costo neto:

$$VCR = \frac{CN - VMN}{CN} \times 100$$

Consecuentemente con estas reglas de origen se obliga a las empresas exportadoras a que el valor del producto de 50% a 60% sea producido o elaborado en territorio mexicano país para así poder beneficiarse de dicho Tratado, siendo por esta razón que grandes empresas transnacionales en lugar de por ejemplo importar piezas contratan empresas para servicios especializados como serian por citar un ejemplo en el ramo automotriz el hecho que contratan a empresas para que elaboren piezas especificas, de los automóviles, generando si bien es cierto fuentes de empleo pero empleo subcontratado, que como estudiaremos en el desarrollo de este trabajo son fuentes de empleo totalmente flexibilizadas que vulneran los derechos laborales de sus trabajadores.

### **3.5. POLÍTICA LABORAL EN EL GOBIERNO DE ERNESTO ZEDILLO**

En el gobierno de Ernesto Zedillo, la política económica continuo dentro del esquema del nuevo liberalismo, no se dio cambio alguno en el trazo diseñado dentro de la política neoliberal pues tal y como lo apuntan Max Ortega y Ana Alicia Solís de Alba

la política económica, la política laboral, y la reforma del Estado en los últimos 3 sexenios derivan en tres profundas transformaciones:

- Relevo de un patrón de acumulación por otro,
- La sustitución de un modelo de relaciones laborales y sindicales de corte corporativo por otro de naturaleza neo corporativa sentado en principios de productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia.
- La sustitución de una forma estatal, la del Estado de bienestar keynesiano por otra la del Estado mínimo evaluador.

Las privatizaciones del sector paraestatal continuaron, carreteras, aeropuertos, telecomunicaciones, energética.

Para diciembre de 1996 el sector paraestatal se había reducido sustancialmente. En los años siguientes se han otorgado concesiones para explotar la telefonía de larga distancia y los satélites destinados a las telecomunicaciones. También se licitaron la distribución de gas natural y el Ferrocarril del Noreste y Pacífico del Norte. En el año de 1998 se programaron las concesiones de 35 aeropuertos y de a petroquímica secundaria, así como la privatización de muchos más servicios siendo la más reciente la relativa a la reforma energética.

Durante el sexenio de Zedillo se agudizó la política laboral consecuentemente el salario siguió cayendo y las condiciones de trabajo continuaron deteriorándose para la mayoría de los trabajadores.

De acuerdo con el propio presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la pérdida del salario mínimo general de 1994 a 1998 fue entre 22 y 24% mientras que de acuerdo con el sistema de cuentas nacionales del INEGI “ la participación del salario en el PIB se redujo de 40% en 1994 a 30% en 1998.

Desde principios del sexenio se dio aliento a una nueva cultura laboral, los acuerdos que derivaron en los principios de la Nueva Cultura Laboral signados en agosto de 1996 por la COPARMEX y la CTM estuvieron enfocados a “alcanzar niveles superiores de productividad” en el trabajo, con el compromiso patronal “promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral”

Teniendo como base los empeños y las propuestas empresariales, el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 apuntó que la regulación jurídica laboral significaba un “obstáculo... “para la máxima demanda posible de fuerza de trabajo y para la operación eficiente del aparato productivo” motivo por el cual deberá ser removida”. “Cabe apuntar que en julio de 1995, la Organización para la Cooperación y Desarrollo económico, en su informe sobre México, recomendaba para mejorar la productividad y el desempleo, la “desregulación del mercado de trabajo a través de una reforma de la legislación laboral y de la seguridad social”.<sup>66</sup>

Es importante destacar que el gobierno de Ernesto Zedillo sufrió una de las peores crisis que hayan ocurrido en los últimos decenios, lo que generó que en lugar del “bienestar creciente de cada persona y su familia”, basados en el “empleo digno, estable y bien remunerado prometidos”. Se presentó:

- La caída del PIB en 6.2% en el año de 1995,
- La recesión,
- Cierre de empresas,
- El aumento del desempleo abierto (de 3.7% en 1994 a 6.1% 1995)
- Caída de los salarios.

En la madrugada del 20 de Diciembre del año de 1994, comenzaba la terrible crisis económica durante el gobierno del presidente Ernesto Zedillo,

---

<sup>66</sup> Layzaga de la Cueva, Octavio, “Neoliberalismo Flexibilización de los Derechos Laborales”, Primera Edición, Julio 2002, Universidad Autónoma Metropolitana, México D.F., pág. 50

Ampliación en 53 centavos la banda de flotación del peso frente al dólar	Devaluación del peso en un 15%, ocasionando: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pánico, turbulencias financieras, incertidumbre en la bolsa mexicana de valores.</li> <li>- El índice llegó a ganar casi el 8% pero concluyó la jornada en poco menos del 2%</li> <li>- Re etiquetación de mercancías y pulverización de salarios.</li> </ul>
23 de diciembre 1994 Segunda devaluación en 3 días	Se informaba que el retiro del Banco de México del mercado cambiario había ocasionado una devaluación del peso que llegó casi al 80%
3 de enero de 1995	Se suscribe un nuevo pacto económico, el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica, tratando de controlar la inflación estableciendo topes a los aumentos salariales. <ul style="list-style-type: none"> <li>- octubre 1995 a diciembre 1996= aumento salarial del 10%</li> <li>- a partir de enero de 1996 y otro también del 10% en abril de 1996.</li> </ul> Sin embargo se reportó un índice inflacionario del 20%

Ahora bien de acuerdo con datos de la Secretaría de Hacienda, el desempleo abierto alcanza a principios de 1999, el 3.3 %, y se elude que el 52% de los poseedores de la fuerza de trabajo se encuentra dentro de la “Economía informal” y que desde las 2,327,000 plazas creadas entre los años 1994 y 1999, el 80% corresponde al empleo precario con percepciones ligeramente superiores al salario mínimo. En relación con la inflación que el régimen preveía en menos de un dígito como parte de la puesta en marcha del modelo económico elegido, debe recordarse que el pronóstico falló por el agravamiento de la economía que afectó en especial al proletariado y a las clases más desprotegidas. La cifra promedio del nivel de inflación a lo largo del sexenio es de 22.3 %.<sup>67</sup>

<sup>67</sup> Ibidem, pág. 52

Respecto al aspecto social es creado el denominado Programa de Educación, Salud y alimentación (Progresá), el cual empieza a operar hasta agosto de 1997 y fue hasta febrero de 1998 que el gobierno zedillista da a conocer su Programa Nacional de Superación a la Pobreza 1995-2000, en el que se inscribe Progresá.

La estrategia de ese sexenio consistió en limitar el programa a la pobreza extrema. La nueva política tuvo por objeto que los apoyos llegaran a personas (no a comunidades) en pobreza excesiva que residen fundamentalmente en zonas rurales.

Sin embargo de acuerdo con el Banco Mundial el número de pobres se incremento en nuestro país de “manera significativa” durante los primeros cuatro años del gobierno zedillista. El Banco Mundial también considera que al menos 40 por ciento de 96 millones de mexicanos debe sobrevivir con un ingreso menor a dos dólares mientras que otro 14 por ciento apenas percibe un dólar al día.

Ahora bien la postura del gobierno zedillista en relación con los millones de pequeños y medianos deudores de la banca fue totalmente opuesta al trato que dio a los grandes deudores. Así mientras los primeros fueron constreñidos para que pagaran sus pasivos en condiciones onerosas e inequitativas después de la crisis de principios de 1995.

### **3.6. POLÍTICA LABORAL EN EL GOBIERNO DE VICENTE FOX QUESADA**

El economista Órnelas Delgado<sup>68</sup>, al respecto del neoliberalismo, sostiene que en éste consuma la separación entre la economía y la política, dándose un sentido estrictamente “economicista a la economía”, situación en la que dejan de pesar las razones sociales, privilegiando una visión mercantilizada que anula los

---

<sup>68</sup> Aportes, Revista de la Facultad de Economía, BUAP, Año, XII, número, 34, enero-abril de 2007, pp.

derechos sociales, que se convierten en servicios mercantiles sometidos a las reglas y la lógica del mercado.<sup>69</sup>

Por su parte, Hernández López<sup>70</sup>, sostiene que las particularidades del neoliberalismo en México, colocaron en el centro de atención la estabilidad de variables económicas como la inflación, el tipo de cambio, el superávit fiscal o la balanza de pagos, pero se descuidaron el crecimiento real de la economía, el empleo y el salario real, lo que deterioro el mercado interno. El neoliberalismo en el gobierno de Vicente Fox, en el rubro relativo al crecimiento económico, trae como consecuencia un estancamiento; logrando sólo un crecimiento de la economía en promedio anual de 2.3 %, crecimiento que sólo supera al del gobierno de Miguel de la Madrid y es inferior al de los gobiernos de Gustavo Díaz Ordaz, Luis Echeverría Álvarez y José López Portillo, que implementan los modelos económicos de Desarrollo Estabilizador y Desarrollo Compartido e inclusive resulta inferior a los gobiernos neoliberales de Carlos Salinas de Gortari y Ernesto Zedillo Ponce de León.

El limitado crecimiento se debió a los pocos estímulos que ofreció a los inversionistas, trayendo como consecuencia que entre los años 2000 y 2004, la inversión permaneciera igual que al inició.<sup>71</sup>

El gobierno de Vicente Fox, actúo sólo para administrar los equilibrios macroeconómicos, sin arriesgar nada para estimular el crecimiento, debido a esto, fracasó rotundamente en uno de los propósitos de la política económica, esto es, lograr un crecimiento económico sostenido.

La situación del empleo en el gobierno de Vicente Fox, fue muy difícil para la clase trabajadora. En noviembre del año 2000, había 12 millones 963 mil 871 trabajadores asegurados en el IMSS y en junio del año 2006, llegó esta cifra a 13 millones 702371 trabajadores asegurados.

---

<sup>69</sup> *Ibid.*, p. 145.

<sup>70</sup> Hernández López, Mario Humberto, "La herencia ideológica del neoliberalismo: las raíces de la mediocridad económica en México", Universidad Autónoma Metropolitana, octubre 2014, [http://redpol.azc.uam.mx/descargas/numero3/6\\_La\\_inercia\\_ideologica\\_del\\_neoliberalismo.pdf](http://redpol.azc.uam.mx/descargas/numero3/6_La_inercia_ideologica_del_neoliberalismo.pdf).

<sup>71</sup> *Ibid.*, p. 146.

De lo anterior se puede deducir que las condiciones del empleo en el gobierno de Vicente Fox, fueron muy malas para la clase trabajadora. Así, en el año 2006, la población económicamente activa llegó a 42 millones de personas, de los cuales apenas el 36%, tiene acceso a la seguridad social y el resto se ocupa en empleos mal pagados, y sin prestaciones sociales, lo cual refleja la fragilidad de ofrecer las condiciones mínimas de estabilidad, salario y prestaciones.

En el ámbito de las relaciones laborales, sostiene Marco Antonio Leyva Piña<sup>72</sup>, que durante el gobierno de Fox emuló la estrategia corporativa de los pasados gobiernos priistas, con características diferentes, al resaltar su deficiente capacidad de vinculación con las masas organizadas y sus propios errores políticos lo llevaron a mantener una relación de tensión con fuerzas significativas del sindicalismo, que por desgracia emergió con claridad a partir de los sucesos de Pasta de Conchos.

En este periodo gubernamental resaltaron las tendencias sindicales siguientes:

- a) El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) se convierte en la organización privilegiada del sindicalismo mexicano. Elba Esther Gordillo, como la dueña del SNTE, mantuvo una relación netamente pragmática con la pareja presidencial, caracterizada por intereses personales y de poder político y en donde la educación pasa a un segundo nivel de importancia.
- b) El presidente Vicente Fox mantuvo buena relación con la mayoría de los sindicatos pertenecientes al Congreso del Trabajo (CT), incluso fue cómplice en la reproducción corporativa de los mismos; se unió con los priistas para evitar llevar a juicio a la dirigencia del sindicato de petroleros; participó en la imposición de líderes nefastos por medio de reelecciones

---

<sup>72</sup> "Conflictos y lucha de los trabajadores durante el gobierno de Calderón", *El Cotidiano*, 2009 (154), marzo-abril, p. 107. Véase, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32512736012>, 7, de noviembre de 2014.

antidemocráticas como la de Víctor Flores en el CT, y en la intervención violenta en la destitución del líder de los mineros, Napoleón Gómez Urrutia.

- c) Respecto al sindicalismo independiente se mostró tolerante, ya que las organizaciones sindicales que lo componían nunca se mostraron interesadas en romper el marco institucional laboral.<sup>73</sup>

Durante el gobierno de Vicente Fox Quesada, se siguió apoyando a las grandes empresas transnacionales, flexibilizando cada vez más las relaciones laborales, en el mes de noviembre del año dos mil seis en el periódico "LA JORNADA", se publicaron los resultados de la encuesta del INEGI<sup>74</sup>.

*Se triplicó en este sexenio el número de desempleados*

*La población subocupada llegó a 3.5 millones, 476 mil más que hace un año*

*Once millones de mexicanos en edad de trabajar se desempeñan en la economía informal*

**ROBERTO GONZALEZ AMADOR E ISRAEL RODRIGUEZ**

*Sexenio perdido en materia de empleo, en la administración del presidente Vicente Fox Quesada el universo de mexicanos en situación de "desocupación total" prácticamente se multiplicó por tres, en una tendencia de deterioro que no se había registrado en administraciones anteriores.*

*Son datos oficiales, divulgados ayer: el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) informó que la población en "desocupación total", es decir, que no logró trabajar una sola hora "pero manifestó disposición por hacerlo e hizo alguna actividad por obtenerlo" repuntó en septiembre a 1.78 millones de personas, 258 mil más que las registradas en el primer trimestre de este año.*

*Adicionalmente, el organismo reportó que la población "subocupada" alcanzó un universo de 3.5 millones de personas, 476 mil más que hace un año, mientras que otros 11 millones de mexicanos en edad y*

---

<sup>73</sup> *Ibid.*, p. 108.

<sup>74</sup> González Amador, Roberto, "Se triplicó en este sexenio el número de desempleados", periódico La Jornada, Noviembre 2014, <http://www.jornada.unam.mx/2006/11/18/index.php?section=economia&article=021n1eco>

*condición de trabajar se desempeña en actividades de la economía informal.*

*De esta manera, las cifras oficiales divulgadas ayer revelaron que 14 millones 900 mil mexicanos, que representan 33.55 por ciento de la población económicamente activa (PEA), sobreviven "subocupados" o definitivamente en la economía informal, es decir, sin acceso a una retribución mínima garantizada ni a las instituciones de protección social.*

*El INEGI, a menos de dos semanas que concluya la actual administración federal, indicó que en septiembre pasado el universo de 1.78 millones de mexicanos que infructuosamente trató de trabajar al menos una hora a la semana representó 4.02 por ciento de la PEA, que en ese mes se situó en 44.4 millones de personas.*

*Así, la tasa de desocupación de 4.02 por ciento registrada en el tercer trimestre de este año fue la tercera más alta de la actual administración federal, luego de las de 4.24 y 4.03 por ciento reportadas en el tercer trimestre de 2004 y en el tercer trimestre de 2003, respectivamente, puntualizó el INEGI.*

*A diferencia del discurso oficial, enarbolado por el propio presidente Vicente Fox y otros funcionarios de su administración, de que el fenómeno del desempleo comienza a aminorar, los datos oficiales divulgados ayer por el INEGI muestran una realidad un tanto diferente.*

*La tasa de desocupación de 4.04 por ciento reportada en el tercer trimestre de 2006 es la más alta para un periodo trimestral desde septiembre de 2004, cuando se situó, como ya se citó, en 4.24 por ciento. A partir de entonces había descendido hasta el repunte registrado entre julio y septiembre pasados:*

*En el cuarto trimestre de 2004 fue de 3.74 por ciento; en el primero de 2005, de 3.88 por ciento; en el segundo de ese año, de 3.51 por ciento; luego creció a 3.79 por ciento en el tercer trimestre y disminuyó a 3.13 por ciento en el cuarto.*

*Este año el comportamiento trimestral de la tasa de desocupación ha sido: 3.53 por ciento en el primer trimestre; 3.16 por ciento en el segundo; y un crecimiento a 4.02 por ciento en el tercero.*

*Al inicio de la actual administración federal, el universo de personas en desocupación total era de 612 mil, lo que representa, al compararlo con las cifras divulgadas ayer, 191 por ciento; o, visto de otra manera, prácticamente se multiplicó por tres.*

*Se trata de la tasa de crecimiento en el número de desocupados más alta de los últimos sexenios.*

*En los mismos datos del INEGI, contenidos en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, se da cuenta de que "la población que labora dentro del sector informal" de la economía alcanzó 11.4*

*millones de personas, que representan 26.8 por ciento de la población económicamente activa. El dato revela que más de una cuarta parte de todos los mexicanos en edad y condición de trabajar se desempeña en actividades informales.*

### **3.7. POLÍTICA LABORAL EN EL GOBIERNO DE FELIPE CALDERÓN HINOJOSA**

La tendencia neoliberal continua en el gobierno de Felipe Calderón, cuyas particularidades radican en que se puso en el centro de su atención la estabilidad de algunas variables macroeconómicas como la inflación, el tipo de cambio, el superávit fiscal o la balanza de pagos, pero se descuidaron gravemente el crecimiento real de la economía, el empleo y el salario real, lo que deterioro estructuralmente el mercado interno.<sup>75</sup>

El gobierno de Felipe Calderón se caracteriza porque su actuación es diametralmente opuesta a las propuestas que ofreció durante su campaña presidencial Calderón, entre otras, estabilidad económica; vigencia del estado de derecho; desarrollo regional e inversión social; ocupación digna, bien remunerada y estable; disminución de la inflación y de los niveles de endeudamiento en las finanzas públicas para generar las condiciones para el establecimiento de fuentes de empleo y combatir la pobreza a través del impulso de nuevas empresas; también prometió terminar con todo tipo de monopolios, entre ellos los del sindicalismo corporativo, por considerarlo impedimento para el avance de la democracia.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> Hernández López, Mario Humberto, “La herencia ideológica del neoliberalismo: las raíces de la mediocridad económica en México”, Universidad Autónoma Metropolitana, Noviembre 2014, [http://redpol.azc.uam.mx/descargas/numero3/6\\_La\\_inercia\\_ideologica\\_del\\_neoliberalismo.pdf](http://redpol.azc.uam.mx/descargas/numero3/6_La_inercia_ideologica_del_neoliberalismo.pdf)

<sup>76</sup> Tenorio Lara, Emanuel, “El neoliberalismo en México”, Noviembre 2014, <http://neoliberalismomex.blogspot.mx/2013/01/vicente-fox-quesad2000-2006.html>.

Desde un principio estas declaraciones dejaron mucho qué desear, puesto que los líderes de los sindicatos corporativos continuaban actuando conforme a sus tradiciones. Ejemplos de esto son el reconocimiento previo que hizo el líder de los ferrocarrileros Víctor Flores Morales a la declaración oficial del Instituto Federal Electoral (IFE) del triunfo del pan sobre los comicios para la presidencia; la manifestación pública de Elba Esther Gordillo de respaldo al triunfo de Calderón; por su parte, la Confederación de Trabajadores de México (CTM), aliado histórico del priismo, cambió de posición frente al mandatario cuando lo recibieron en su recinto, legalmente como presidente, y éste a su vez alabó a la central como parte del nuevo sindicalismo, para ratificar la función conveniente del corporativismo con su gobierno.

Por el contrario, Calderón lanzó una ofensiva militar contra las bandas del crimen organizado el 11 de diciembre del 2006, tan sólo a 10 días de haber asumido la presidencia. Esa decisión de enfrentar a la delincuencia organizada fue lo que marcó el sexenio de Felipe Calderón que fue duramente criticado por emplear al ejército mexicano en tareas de seguridad nacional, las cuales deben recaer en las fuerzas policiales. Esa lucha anticrimen dejó más de 47 mil muertos, según cifras oficiales, pero para algunos medios esa cifra ha sido superada.<sup>77</sup>

En el gobierno de Felipe Calderón, continua la tendencia hacia la privatización de la administración de la seguridad social inició con las reformas al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de 1997 y 2004, cuyas reformas resultaron un fracaso reconocido por diversos actores políticos y sindicales.

La reforma del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), se concretó durante el gobierno de Felipe Calderón, con base en una alianza entre fuerzas sindicales y políticas antagónicas como el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSYSE), Partido

---

<sup>77</sup> Idem, noviembre de 2014, 23:20 horas

Revolucionario Institucional (PRI) y Partido Acción Nacional (PAN). La respuesta sindical ante la ofensiva del gobierno a la seguridad social ha sido intensa pero insuficiente y limitada a unas cuantas organizaciones sindicales, entre las que sobresale la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE).<sup>78</sup>

En contra de estas reformas, las manifestaciones y protestas se vieron enriquecidas con la utilización de recursos jurídicos, por lo que las organizaciones sindicales interpusieron más de un millón de amparos. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) y el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN) presentaron a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un recurso de reclamación por la violación al convenio 102 relativo a las normas mínimas de seguridad social, y un recurso de queja por la trasgresión al principio de la libertad y negociación colectiva de la ley del ISSSTE.<sup>79</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, resuelve los miles de amparos en contra de la constitucionalidad de la ley del ISSSTE, emitió su resolución aprobatoria que se dividió en dos partes, con nueve votos a favor y uno en contra. Los ministros probaron las medidas adoptadas por el Legislativo, con el argumento de que dichas reformas tenían como finalidad contribuir al beneficio del régimen de seguridad social, además de que las tablas de jubilación contemplan el nuevo desafío del cambio demográfico y se apegaban a los estándares de la OIT.

Otros ramos que fueron golpeados por la política neoliberal en el gobierno de Calderón, son el sector minero y el de los trabajadores bancarios. El movimiento de huelga de los mineros tiene su momento más álgido y visible en el conflicto derivado de la explosión de la mina Pasta de Conchos. En el caso de los trabajadores bancarios han sido castigados con mucha fuerza; la precarización del trabajo en ese sector de servicios es una fuente de riqueza los empresarios de

---

<sup>78</sup> Leyva Piña, Marco Antonio, "Conflictos y lucha de los trabajadores durante el gobierno de Calderón", Revista El Cotidiano, Noviembre 2014, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32512736012>.

<sup>79</sup> *Ibidem*.

este sector. Dominio burocrático garantizado por la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (FENASIB), liderada por Enrique Aguilar Borrego.<sup>80</sup>

Con los gobiernos federales panistas hay una reedición del corporativismo sindical. El cambio fundamental, es el relevo de sindicatos en la alianza con estos gobiernos, ya que fue el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) la organización privilegiada en contraste con el viejo Congreso de Trabajo.

La política neoliberal de Felipe Calderón, incluye la presentación de la iniciativa de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que ya ha sido analizado en un capítulo precedente.

El neoliberalismo en nuestro país, se estudia la incorporación del neoliberalismo en el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, en el cual se incluyen las cuatro devaluaciones, la nacionalización de la Banca, la política laboral en el gobierno de éste Presidente.

Se estudia el neoliberalismo en los gobiernos de Carlos Salinas de Gortari, incluyendo un estudio del tratado de Libre Comercio de América del Norte, incluyendo como aspecto importante las reglas de origen.

Se incluye el estudio del neoliberalismo, su relación con los sindicatos y la política laboral, en los gobiernos de Ernesto Zedillo Ponce de León, Vicente Fox Quesada y Felipe Calderón Hinojosa.

---

<sup>80</sup> *Ibidem.*

## CAPÍTULO CUARTO

---

### 4.1. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA REGULACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO CON LAS LEGISLACIONES LABORALES DE DIVERSOS PAÍSES EN LATINOAMÉRICA

#### INTRODUCCIÓN

En este capítulo se realiza un estudio de derecho comparando con las legislaciones extranjeras que regulan jurídicamente el *Outsourcing* y la Ley Federal del Trabajo. La comparación se realiza con Chile, que regula el *Outsourcing*, en la Ley 20.123; con Uruguay, con las leyes 18.099 y 18.251; con Argentina, que regula el *Outsourcing*, en las leyes 20.744 y 25.013 y Panamá, que realiza su regulación jurídica del *Outsourcing*, en el Decreto Ejecutivo 17 de 20 de mayo de 2009.

#### 4.1.1 CHILE

En el contenido del presente capítulo analizaremos la forma de regulación jurídica del *outsourcing* conforme a lo dispuesto por la Ley 20.123 de la legislación Chilena en comparación con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social de nuestro país en cuanto a la regulación del *outsourcing*.

Tal y como lo enuncia Emilio Morgado Valenzuela respecto a la legislación chilena:

“Nuestra legislación regula dos formas de externalización de la prestación de trabajo: la subcontratación y el trabajo a cargo de empresas de servicios transitorios. Ambas modalidades de organización y de prestación del trabajo están normadas en la ley 20.123, sobre el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de

servicios transitorios, de octubre de 2006, y vigente desde el 14 de enero de 2007.”<sup>81</sup>

Dicha ley 20.123 (Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios ), agregó al Código del Trabajo de la legislación chilena el Título VII “DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y DEL TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS”, este título forma parte del libro 1 del Código del Trabajo el cual regula EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y DE LA CAPACITACIÓN LABORAL, tal y como lo dispone la propia ley 20.123 en su artículo tercero que enuncia lo siguiente:

“Artículo 3º.- Agréguese al LIBRO I del Código del Trabajo, el siguiente Título VII...”<sup>82</sup>

Podemos percatarnos que la legislación chilena legisló la regulación del *outsourcing* o subcontratación seis años antes que en nuestro país, y tal y como se desarrollara en el presente capítulo la ley 20.123 regula de formas más precisas el régimen de subcontratación.

El siguiente cuadro comparativo nos permitirá una mejor visión de la forma de regulación del *outsourcing* o subcontratación tanto en nuestro país México como en Chile:

Ley 20.123 (CHILE)	Ley Federal del Trabajo (MÉXICO)
Párrafo 1º Del trabajo en régimen de subcontratación	<b>Artículo 15-A.</b> El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado <b>contratista</b>

<sup>81</sup> De Buen, Néstor (coord.), *El outsourcing, visión latinoamericana*, México, Editorial Porrúa, 2011, pp.80

<sup>82</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley núm. 20.123, julio 2014, <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080>.

<p>Artículo 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, <b><u>denominado contratista o subcontratista</u></b>, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, <b><u>se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia</u></b>, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.</p> <p>Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras Ó los servicios que se ejecutan Ó prestan de manera discontinua Ó esporádica.</p> <p><b><u>Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior</u></b> o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, <b><u>se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena</u></b>, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.<sup>83</sup></p>	<p><b><u>ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia</u></b>, a favor de un <b><u>contratante</u></b>, 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.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>De <b><u>no cumplirse</u></b> con todas estas condiciones, <b><u>el contratante se considerará patrón</u></b> para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.<sup>84</sup></p>
--	--

Como se observa en cuanto a la tipificación de la subcontratación tanto en la legislación Chilena como mexicana es muy similar, únicamente que en nuestra legislación se precisaron tres aspectos determinantes para la existencia legal de la subcontratación como son:

- No abarque totalidad de actividades del centro de trabajo
- carácter especializado
- que no se comprendan tareas iguales a las de los trabajadores de la contratante

<sup>83</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley núm. 20.123, julio 2014, <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080>.

<sup>84</sup> Orden Jurídico Nacional, Ley Federal del Trabajo, julio 2014, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>

Ahora bien la legislación chilena realiza una clasificación un tanto similar, pues en cuanto al trabajo externalizado regula tanto la subcontratación como el trabajo a cargo de empresas de servicios transitorios, pues tal y como lo enuncia Emilio Morgado Valenzuela, la empresa de servicios transitorios son:

“... la persona jurídica inscrita en el registro respectivo, que tiene por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros – denominados para estos efectos empresas usuarias- trabajadores para cumplir con estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como “otras actividades afines al ámbito de recursos humanos.”<sup>85</sup>

Es evidente que en la legislación chilena existen diferencias importantes en cuanto a la regulación del régimen de subcontratación, pues a nuestro parecer en la legislación mexicana se engloban todas las clases o tipos de subcontratación siempre y cuando se cumpla con el requisito de servicios especializados.

Ahora bien en cuanto a la regulación en la legislación chilena de las empresas de servicios transitorios la ley 20.123 en el contenido del artículo 183 – F, define:

**“...a) Empresa de Servicios Transitorios:** toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, **que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.**

b) **Usuaría:** toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para **realizar labores o tareas transitorias u ocasionales,** cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ de este Código.

---

<sup>85</sup> De Buen, Néstor (coord.), *El outsourcing, visión latinoamericana*, México, Editorial Porrúa, 2011, p. 82

c) **Trabajador de Servicios Transitorios:** todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2º.<sup>86</sup>

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en el contenido del artículo 15 – A, de manera indirecta define las partes que intervendrán en las relaciones laborales bajo el régimen de subcontratación:

**Contratista:** ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante.

**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.<sup>87</sup>

Por cuanto hace a la fiscalización referente a las Empresas de Servicios Transitorios la legislación Chilena en el contenido de la ley 20.123 en su artículo 183 –G el cual se encuentra correlacionado con los artículos 183 –J, 183 –K, 183 - M los cuales disponen lo siguiente:

Artículo 183-G.- **La Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas de este Párrafo 2º en el o los lugares de la prestación de los servicios,** como en la empresa de servicios transitorios.

Asimismo, podrá **revisar** los contenidos del **Contrato de Servicios Transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan** la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

Artículo 183-J.- Toda empresa de servicios transitorios **deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo,** cuyo monto será

---

<sup>86</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley núm. 20.123, julio 2014, <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080>.

<sup>87</sup> Orden Jurídico Nacional, Ley Federal del Trabajo, julio 2014, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>

de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores; 0,7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y 0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

El monto de la garantía se **ajustará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento.**

La **garantía** estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las **obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios,** devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

**La garantía** deberá constituirse a través de:

- **una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo y tener un plazo de vencimiento no inferior a 120 días,** y será devuelta dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta.

...

**En caso de término** de la empresa de servicios transitorios el Director del Trabajo, **una vez que se le acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad social pertinentes, deberá proceder a la devolución de la garantía dentro** del plazo de seis meses, contados desde el término de la empresa.

La resolución que ordene la constitución de dicha garantía, no será susceptible de ser impugnada por recurso alguno.

Artículo 183-K.- **Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo.**

...

**Inmediatamente después de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, la empresa deberá constituir la garantía a que se refiere el artículo anterior.**

Artículo 183-L.- **Toda persona natural o jurídica que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución y funcionamiento** a las exigencias establecidas en este Código, **será sancionada:**

**con una multa a beneficio fiscal de ochenta a quinientas unidades tributarias mensuales, aplicada mediante resolución fundada del Director del Trabajo,** la que será reclamable ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada.<sup>88</sup>

En la legislación Mexicana en el contenido del artículo 15 –C de la Ley Federal del Trabajo se enuncia lo siguiente:

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

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una **unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada** en términos de las disposiciones legales aplicables.<sup>89</sup>

Son evidentes las diferencias que existen entre la ley 20.123 de Chile y la Ley Federal del Trabajo, pues mientras Chile desarrolló una verdadera regulación respecto a un sistema de *outsourcing* como lo son las Empresas de Servicios Transitorios las cuales son equivalentes a miles de empresas mexicanas que prestan servicios idénticos y con un esquema funcional sumamente similar,

---

<sup>88</sup> Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley núm. 20.123, julio 2014, <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080>.

<sup>89</sup> Orden Jurídico Nacional, Ley Federal del Trabajo, julio 2014, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>

encuadrando ambas en la modalidad de *outsourcing* o subcontratación, mas sin embargo existen diferencias abismales claro en las cuales se refleja el resultado de una cultura como la nuestra en cuanto a la preparación de nuestros legisladores y a la facilidad de aprobación de leyes insuficientes las cuales únicamente por ser propuestas preferentes del ejecutivo son aprobadas, cual pareciera que no es necesario que las leyes sean eficaces y proteccionistas, para lo cual en nuestro país falta mucho, ahora bien son evidentes tales diferencias en virtud de que mientras en nuestra legislación se pretende que la única regulación del funcionamiento de las empresas que funcionen en el régimen de *outsourcing* se cercioren permanentemente de que la empresa contratista cumple con las disposiciones aplicables, sin embargo el legislador mexicano omitió un pequeño detalle, el simple hecho de contemplar un proceso legitimo mediante el cual a la empresa contratante le sea posible cerciorarse del cumplimiento de la empresa contratista, siendo evidente que no se establece de que manera la empresa contratista se cerciorara de dicho cumplimiento, así como tampoco de que manera quedara acreditado en primer término que la empresa contratista cumplió con su obligación de cerciorarse, y en segundo término de qué manera se acreditara que la empresa contratista en efecto cumplió con las disposiciones a las que está obligada, quedando de tal manera totalmente desregulada esta obligación para las patronales que actúan en el régimen de la subcontratación siendo a nuestro parecer una regulación a medias, carente de seguridad jurídica y anti garantista.

Por otro lado en nuestra legislación mexicana únicamente y a manera de burla se establece que las empresas tanto contratante como contratista cumplirán con sus obligaciones mediante una “*unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada, en términos de las disposiciones legales aplicables*”, situación que causa duda y preocupación por las capacidades legislativas de nuestro país y no tanto por lo dispuesto en el artículo 15 – C anteriormente transcrito, sino que al haber transcurrido ya aproximadamente dos años desde la entrada en vigencia de la Ley Federal del Trabajo en la cual se contemplo este régimen de subcontratación, no existe regulación alguna que contemple y

disponga los términos legales sobre los cuales existirá la “*unidad de verificación*”, por ende en México han pasado aproximadamente 2 años en los cuales el régimen de subcontratación esta desregulado, pues al no existir un proceso mediante el cual se aseguren jurídicamente las obligaciones tanto de las empresas contratistas y contratantes, estas pueden, han seguido y seguirán funcionando de manera “legal”, y vulnerando los derechos de los trabajadores.

Por ende las diferencias entre la legislación mexicana y la chilena estriban en que como ya quedo plasmado en la legislación mexicana se omitieron los pequeños detalles que permitirían el garantismo de los derechos laborales en el régimen de subcontratación, pues en del contenido de la ley 20.123 se desprende en primer término la existencia de La Dirección del Trabajo la cual es la encargada de fiscalizar el cumplimiento de las empresas de servicios transitorios, a través de la revisión de los contratos entre las empresas que permitan la puesta a disposición y la prestación del servicio, exige la constitución de una garantía permanente la cual será a nombre de la Dirección del Trabajo, establece los montos de las garantías, establece ajustes a los montos de las garantías, precisa el destino de las garantías las cuales responderán por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con los trabajadores transitorios, situación que denota proteccionismo y seguridad jurídica de los derechos laborales, a diferencia de nuestra legislación, fija la manera en que la garantía deberá constituirse y un plazo de vencimiento, prevé el cumplimiento de las obligaciones laborales en caso de termino de las empresas de servicios transitorios, establece la inscripción de las empresas de servicios transitorios a un registro especial el cual será llevado por la Dirección del Trabajo siendo necesaria dicha inscripción para que la empresa comience a operar, disponiendo como requisito para dicha operación la constitución de la garantía, establece las sanciones para las empresas de servicios transitorios que no cumplan con los requisitos legales, fijando de tal manera el monto de las multas que deberán ser cubiertas por aquella empresa que incumpla, de tal manera podemos percatarnos de la simplicidad con la cual nuestro legisladores aprobaron una ley que tipifica un nuevo fenómeno de contratación, mas sin embargo no lo regula en lo más mínimo impidiendo de tal

manera la eficacia y la protección jurídica necesaria para que el régimen de subcontratación no solamente cumpla con las finalidades del neoliberalismo, sino que se logre una evolución en nuestro sistema equilibrado y garantista, simplemente de los derechos laborales adquiridos décadas anteriores.

#### 4.1.2. URUGUAY

En los años de 2007 y 2008 el Uruguay aprobó dos leyes para regular diversas formas de *outsourcing* o tercerización. Son las leyes 18.099 de 24 de enero de 2007<sup>90</sup> y 18.251 de 6 de enero de 2008<sup>91</sup>.

La Ley número 18.099 dispone en su artículo primero que todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será responsable solidario de las obligaciones hacia los trabajadores contratados. Misma obligación que impone éste artículo a los poderes Ejecutivo, Legislativo, Poder Judicial, Tribunal de lo Contencioso-Administrativo, Corte Electoral, Tribunal de Cuentas, Entes Autónomos, Servicios Descentralizados, las intendencias Municipales, Juntas Departamentales y personas públicas no estatales.

El siguiente cuadro comparativo nos permitirá una mejor visión de la forma de regulación del *outsourcing* o subcontratación tanto en nuestro país México como en Uruguay:

Ley 18.099 (URUGUAY)	Ley Federal del Trabajo (MÉXICO)
----------------------	----------------------------------

<sup>90</sup> Parlamento, Ley núm. 18.099, octubre 2014, <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18099&Anchor=>

<sup>91</sup> Ley núm. 18.099, octubre 2014, <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18251&Anchor=>

**Artículo 1º.-** Todo patrono o empresario que utilice **subcontratistas, intermediarios o suministradores** de mano de obra, **será responsable solidario** de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad provisional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores.

El Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, los organismos comprendidos en los artículos 220 y 221 de la Constitución de la República, las Intendencias Municipales, las Juntas Departamentales y las personas públicas no estatales, cuando utilicen personal mediante algunas de las modalidades previstas en el inciso anterior, **quedan incluidos en el régimen de responsabilidad solidaria** regulado por esta ley.

La responsabilidad solidaria queda limitada a las obligaciones devengadas durante el período de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra.

**Artículo 2º.-** Los **deudores solidarios** de obligaciones laborales pueden establecer por contrato la forma en que **las obligaciones asumidas se dividen entre ellos**, así como exigirse las garantías que estimen convenientes.

Dichos pactos o contratos no son oponibles a los acreedores, quienes podrán **demandar indistintamente a cualquiera de los codeudores solidarios** por el total de las obligaciones referidas en el artículo 1º de esta ley.

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

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

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

De **no cumplirse** con todas estas condiciones, **el contratante se considerará patrón** para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.<sup>93</sup>

<sup>93</sup> Orden Jurídico Nacional, Ley Federal del Trabajo, julio 2014, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>

**Artículo 3º.**- En ningún caso podrán emplearse las modalidades de contratación referidas en el artículo 1º de la presente ley para reemplazar trabajadores que se encuentren amparados al subsidio por desempleo por la causal de suspensión parcial o total de trabajo o en conflicto colectivo, sin perjuicio de las disposiciones especiales que rigen los servicios esenciales.

**Artículo 4º.**- Todo trabajador contratado mediante alguna de las modalidades previstas por esta norma será informado previamente por escrito sobre sus condiciones de empleo, su salario y, en su caso, la empresa o institución para la cual prestará servicios.

**Artículo 5º.**- Los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde los mismos prestan sus servicios.

**Artículo 6º.**- La presente ley es de aplicación inmediata y de orden público.

**Artículo 7º.**- Las contribuciones especiales de seguridad social relativas a la industria de la construcción continuarán rigiéndose por la normativa específica de la actividad.<sup>92</sup>

---

<sup>92</sup> Parlamento, Ley núm. 18.099, octubre 2014, <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18099&Anchor=>

El siguiente cuadro comparativo complementa al anterior y nos permitirá una mejor visión de la forma de regulación del *outsourcing* o subcontratación tanto en nuestro país México como en Uruguay, en especial en éste último que ha previsto disposiciones que permiten al patrón o empresa contratante patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra tiene derecho a ser informado por éstos sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales:

Ley 18.251 (URUGUAY)	Ley Federal del Trabajo (MÉXICO)
<p><b>Artículo 1º.-</b> A los efectos de la <u>Ley N° 18.099</u>, de 24 de enero de 2007:</p> <p>A) <b>(Subcontratista).</b> Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de éstos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo.</p> <p>B) <b>(Intermediario).</b> Intermediario es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. No entrega directamente los servicios u obras al público, sino a otro patrono o empresario principal.</p> <p>C) <b>(Empresa suministradora de mano</b></p>	<p><b>Artículo 15-A.</b> El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado <b>contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia</b>, a favor de un <b>contratante</b>, 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.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <p>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</p> <p>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</p> <p>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</p> <p>De <b>no cumplirse</b> con todas estas condiciones, <b>el contratante se considerará patrón</b> para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.<sup>95</sup></p>

<sup>95</sup> Orden Jurídico Nacional, Ley Federal del Trabajo, julio 2014, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>

**de obra).** Agencia de empleo privada o empresa suministradora de mano de obra es la que presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución.

**Artículo 2º. (Exclusiones).**- En los casos previstos en los literales A) y B) del artículo 1º de la presente ley, **no están comprendidas las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera ocasional.** El concepto de obra o servicio ocasional no incluye el trabajo zafra o de temporada el que será regido por las normas generales.

**Artículo 3º. (Servicios de distribución).**- El proceso de distribución de productos se rige por los artículos 1º a 7º inclusive del Decreto-Ley N° 14.625, de 4 de enero de 1977.

**Artículo 4º. (Información sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social).**- Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra tiene derecho a ser informado por éstos sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, así como las correspondientes a la protección de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores.

A esos efectos, **queda facultado a exigir a la empresa contratada la exhibición de los siguientes documentos:**

- A) **Declaración nominada de historia laboral** (artículo 87 de la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995) y recibo de pago de cotizaciones al

organismo previsional.

- B) **Certificado que acredite situación regular de pago de las contribuciones a la seguridad social** a la entidad previsional que corresponda (artículo 663 de la Ley N° 16.170, de 28 de diciembre de 1990).
- C) **Constancia del Banco de Seguros del Estado** que acredite la existencia del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- D) **Planilla de control de trabajo**, recibos de haberes salariales y, en su caso, convenio colectivo aplicable.

Asimismo, podrá requerir los datos personales de los trabajadores comprendidos en la prestación del servicio a efectos de realizar los controles que estime pertinentes.

**Artículo 5º. (Retención de los pagos).-**

Cuando el subcontratista, el intermediario o la empresa suministradora no acredite oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales y del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la forma señalada, el patrono o empresario principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto correspondiente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

Quien ejerza dicha facultad estará obligado a pagar con ella al trabajador, a la entidad previsional acreedora y al Banco de Seguros del Estado.

En todo caso, el patrono o empresario podrá pagar por subrogación al trabajador, a la entidad previsional acreedora o al Banco de Seguros del Estado.

**Artículo 6º. (Responsabilidad del patrono o empresa principal).**- Cuando el patrono o la empresa principal hiciera efectivo el derecho a ser informado establecido en el artículo 4º de la presente ley, responderá subsidiariamente de las obligaciones referidas en el artículo 1º de la Ley N° 18.099, de 24 de enero de 2007, con la limitación temporal allí establecida y el alcance definido en el artículo 7º de la presente ley.

Cuando no ejerza dicha facultad será solidariamente responsable del cumplimiento de estas obligaciones.

**Artículo 7º. (Alcance de la responsabilidad de la empresa principal).**- Las obligaciones laborales a que refiere el inciso primero del artículo 1º de la Ley N° 18.099, de 24 de enero de 2007, comprenden aquellas derivadas de la relación de trabajo que surgen de las normas internacionales ratificadas, leyes, decretos, laudos o decisiones de los Consejos de Salarios, o de los convenios colectivos registrados o de la información que surja de la documentación a la que refiere el literal D) del artículo 4º de la presente ley, así como el deber del patrono o empresario principal de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el artículo 1º de la Ley N° 5.032, de 21 de julio de 1914, sus decretos reglamentarios y convenios internacionales del trabajo vigentes.

Las obligaciones previsionales respecto del trabajador contratado comprenden las contribuciones especiales de seguridad social (patronales y personales), excluyendo las multas, los recargos, los impuestos y adicionales recaudados por los organismos de seguridad social. Tampoco están comprendidas las sanciones administrativas por concepto de infracciones a las normas laborales, las que se regularán en función del grado de responsabilidad que a cada empresa corresponda por el incumplimiento.

**Artículo 8º.-** Sustitúyese el inciso tercero del artículo 1º de la Ley N° 18.099, de 24 de enero de 2007, por el siguiente:

"La responsabilidad queda limitada a las obligaciones devengadas durante el período de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra, por el personal comprendido en cualquiera de las modalidades de contratación referidas. Cuando se trate de obligaciones que se determinen en función de períodos mayores al de la subcontratación, intermediación o suministro, la cuantía máxima por la que responderá el patrono o el empresario principal o la empresa usuaria no podrá exceder el equivalente de lo que se hubiera devengado si los operarios trabajasen en forma directa para el mismo".

**Artículo 9º. (Información).**- A los efectos del deber de información establecido en el artículo 4º de la Ley N° 18.099, de 24 de enero de 2007, el empleador deberá dejar constancia de que, en forma previa al inicio de la actividad laboral, ha informado al trabajador de las condiciones de empleo, el salario y, en su caso, la institución, la empresa o titular de la misma para la cual presta servicios. En oportunidad de abonar la remuneración, el empleador entregará al trabajador un detalle escrito de la información referida.

**Artículo 10. (Emplazamiento en juicio).**- En los procesos en los que se invoquen las responsabilidades emergentes de los artículos 6º y 7º de la presente ley, deberán ser emplazadas conjuntamente todas las personas contra las cuales se pretenda

exigir el cumplimiento de tales obligaciones. <sup>94</sup>	
---	--

Las leyes comentadas refieren a tres situaciones: *Subcontratistas*, *intermediación* y *suministro de mano de obra*.

### *La subcontratación*

La modalidad más común de tercerización inter-empresarial se concreta con la subcontratación, instrumentada en la mayoría de los casos a través de un arrendamiento de servicios o de obra, que vincula una empresa principal o usuaria con una empresa “tercera”, cuyos trabajadores son los que realizan la labor externalizada.

El art. 1 de la Ley No 18.099 no definía los conceptos de los diversos vínculos jurídicos que regulaba. La norma simplemente hacía referencia a la situación del patrono o empresario que “utilice subcontratistas”, sin más especificaciones.

La definición introducida por el art. 1, Lit. A de la Ley No. 18.251 expresa que “existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de éstos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo”.

La Ley no. 18.251 exige la concurrencia de los siguientes elementos para que se dé la subcontratación:

- a) La existencia de un *acuerdo contractual* cuyo objeto es el encargo de ejecución de obras o servicios;
- b) El subcontratista debe ser una *empresa auténtica*, que posea una organización productiva propia de medios y recurso materiales, técnicos, económicos, financieros y humanos.
- c) Las obras o servicios encomendados “deben tener una especial relación con la organización y actividad que cumple la empresa principal o

---

<sup>94</sup> Ley núm. 18.099, octubre 2014,  
<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18251&Anchor=>

comitente. Las obras o servicios que ejecute la empresa proveedora o auxiliar, deben constituir parte de las actividades o funciones de la empresa comitente, sean éstas principales o accesorias.

La definición legal indica que habrá subcontratación *legal* en las siguientes situaciones que no deben considerarse acumulativas:

- a) Las obras y servicios del subcontratista están integradas en la organización de la empresa principal; o
- b) Las obras y servicios forman parte de la actividad normal o propia del establecimiento; o
- c) Las obras y servicios forman parte de la actividad normal o propia del establecimiento, pero en este caso limitadamente a los servicios de mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia.

#### *La intermediación*

El artículo 1, B de la Ley No. 18.251 dispone que:

Intermediario es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. No entrega directamente los servicios u obras al público, sino a otro patrono o empresario principal.

Así la intermediación queda entre la expresión *subcontratista* y la específica del *suministro de mano de obra* en los términos de la ley No. 18.25, es decir, la intermediación queda ubicada entre el concepto de subcontratación y el de suministro de mano de obra.

La diferencia entre la subcontratación y la intermediación radica en que en el primer caso la empresa principal contrata obras o servicios acabados y realizados por trabajadores de otra empresa bajo la dirección de esta última. En el caso de la intermediación, se verifica lo que también se califica como *subcontratación de trabajo*. El intermediario es quien contrata formalmente trabajadores como propios, pero que desarrollarán su actividad bajo la dirección de la empresa principal.

En la subcontratación hay una obra o un servicio comprometido. En la intermediación, no lo hay porque el contrato se agota con el suministro del personal. La estructura comercial es diferente en ambas figuras: en la subcontratación deben existir dos contratos civiles o comerciales (uno principal y otro derivado); en la intermediación solo existe un contrato civil entre la empresa principal y el intermediario”.

### *El Suministro de mano de obra*

El artículo 1, C de la Ley No. 18.251 –que repite en forma casi textual el concepto referido en el Convenio Internacional del Trabajo No. 181- definió esta tercera modalidad de descentralización productiva establecida en la Ley No. 18.099 en los siguientes términos: *Empresa suministradora de mano de obra. Agencia de empleo privada o empresa suministradora de mano de obra es la que presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución.*

La Ley No. 18.099 en su artículo 5 de la misma ley indica que los trabajadores “provistos por empresas suministradoras de empleo temporal” no podrán recibir beneficios inferiores a los que establezcan los laudos para el giro de actividad de la empresa principal. La equiparación se efectúa con las normas heterónomas y autónomas, y no con los contratos individuales de trabajo de los trabajadores *internos*, cuyos salarios y condiciones laborales pueden ser superiores a los mínimos normativos.

### LAS EXCLUSIONES

La Ley No. 18.099 no estableció ninguna exclusión al régimen de corresponsabilidad que instituía, salvo la indicación que las contribuciones especiales de seguridad social de la industria de la construcción continuarían rigiéndose por la normativa específica de la actividad.

Las exclusiones aparecieron con la aprobación de la Ley No. 18.251, cuyo art. 2 expresa:

(Exclusiones). En los casos previstos en los literales A) y B) del artículo 1º de la presente ley, no están comprendidas las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera ocasional. El concepto de obra o servicio ocasional no incluye el trabajo zafra o de temporada el que será regido por las normas generales.

Además el art. 3 de la ley indica que los procesos de distribución de productos se regirán por los artículos 1 a 7 del Decreto-Ley No. 14.625, de 4 de enero de 1977.

### 4.1.3. ARGENTINA

En este país, la Ley del Contrato de Trabajo, aprobado en el año 1974 por la Ley 20.744<sup>96</sup>, su artículo 32 establecía que:

*ART. 32.- subcontratación y delegación. Solidaridad.-* Quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesorio, tenga ésta o no fines de lucro, deberán exigir a éstos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Quando se contrate o subcontrate cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito, se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva.<sup>97</sup>

El artículo citado, establecía dos supuestos, en el primero, el artículo 32 consideraba que la relación laboral del trabajador contratado por el contratista o subcontratista estaba constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva.

Para el segundo supuesto, el primer párrafo, además de obligar al empresario principal a exigir a los contratistas, subcontratistas o cesionarios el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, lo hacía a aquél solidariamente responsable por las obligaciones contraídas por éstos con los trabajadores y la seguridad social.

---

<sup>96</sup> Ley 20.744, Octubre de 2014, <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

<sup>97</sup> Idem

Posteriormente, años después, la Ley 21.297 modificó las reglas del artículo 32, pasó a llevar el actual número 30, y en el que se reformularon tanto el presupuesto de hecho como sus consecuencias jurídicas.

Con la anterior reforma, las únicas situaciones que pasan a ser contempladas son la cesión parcial o total de establecimiento o explotación y la contratación o subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento. Además, se reitera el deber de exigencia del cumplimiento de las normas laborales y de las obligaciones con los organismos de la seguridad social, la consecuencia jurídica que se establece para todos los supuestos es la solidaridad del empresario principal respecto de las obligaciones contraídas con los trabajadores y la seguridad social.

Pero si la reforma introducida por la Ley 21.297 supuso una reducción del ámbito material de aplicación del art. 30 de la Ley del Contrato de Trabajo, la segunda modificación directa de la regla de la Ley del Contrato de Trabajo se tradujo en una verdadera mutación del bien jurídico tutelado.

En el año 1998, el artículo 17 de la Ley 25.013<sup>98</sup> sustituyó el segundo párrafo del artículo 30 por un nuevo y extenso de tres párrafos, que lleva a que la redacción actual de la norma sea hoy el siguiente:

ART. 30.- *Subcontratación y delegación. Solidaridad* – Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios a la actividad normal y específica del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de seguridad social, una

---

<sup>98</sup> Ley 25.013, Octubre 2014, <http://www.dae.com.ar/leg/leyes/l25013.html>.

cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo.

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes o constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.<sup>99</sup>

Esta reforma, mantiene el reducido ámbito material de aplicación del artículo 30, y limitó nuevamente el supuesto que hace nacer la responsabilidad solidaria por éste del deber de exigir a los cesionarios, contratistas o subcontratistas una serie de informaciones relacionadas con sus obligaciones formales y sustanciales frente a los trabajadores y al sistema de seguridad social.

La reforma comentada, pasó a constituirse, a partir de la Ley 25.013, en una sanción contra el empresario principal por la omisión de su deber de ejercer el control sobre el cumplimiento de ciertas obligaciones formales de sus contratistas, subcontratistas y cesionarios. Cumplimientos éstos que, si bien suponen una tutela mediata del trabajador, tienen como beneficiarios inmediatos a los entes, públicos y privados, a los que se ha encomendado la gestión de beneficios de la seguridad social.

El siguiente cuadro comparativo nos permitirá una mejor visión de la forma de regulación del *outsourcing* o subcontratación tanto en nuestro país México como en Argentina:

<b>Ley 25.013 (ARGENTINA)</b>	<b>Ley Federal del Trabajo (MÉXICO)</b>
<b>Art. 29. — Interposición y mediación —</b>	<b>Artículo 15-A.</b> El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del

<sup>99</sup> Idem

## **Solidaridad.**

Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, **serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.**

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas. *(Párrafo sustituido por art. 75 de la Ley N° 24.013 B.O. 17/12/1991)*

**Art. 29 BIS.** — El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, **será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales** y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la

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.

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

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

De **no cumplirse** con todas estas condiciones, **el contratante se considerará patrón** para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.<sup>101</sup>

<sup>101</sup> Orden Jurídico Nacional, Ley Federal del Trabajo, julio 2014, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>

que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

*(Artículo incorporado por art. 76 de la Ley N° 24.013 B.O. 17/12/1991)*

**Art. 30. — Subcontratación y delegación. Solidaridad.**

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o **subcontraten**, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los **cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir** además a sus **cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral** de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, **copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social**, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la

prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250. (Párrafo incorporado por art. 17 de la Ley N° 25.013 B.O. 24/09/1998)

**Art. 31. —Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.**

Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.<sup>100</sup>

#### **4.1.4 PANAMÁ**

El Código de Trabajo tiene una importante normativa tendiente a impedir las situaciones de fraude en lo referente a la identificación precisa del empleador y en cuanto a la distribución de las responsabilidades por razón de la relación de trabajo.

Es así como se adopta el Decreto Ejecutivo No. 17, de 20 de mayo de 2009<sup>102</sup>, que reglamentariamente impone condiciones para el ejercicio de la subcontratación y el suministro de mano de obra.

<sup>100</sup> Ley 25.013, Octubre 2014, <http://www.dae.com.ar/leg/leyes/l25013.html>.

<sup>102</sup> Decreto Ejecutivo Núm. 17, Octubre 2014, [http://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/26285\\_A/GacetaNo\\_26285a\\_20090520.pdf](http://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/26285_A/GacetaNo_26285a_20090520.pdf).

En Panamá, también se hace la triple distinción entre contratistas, subcontratistas e intermediarios. Estos últimos nunca son empleadores. Igualmente, los diferentes supuestos en los cuales la Ley hace solidariamente responsable a quien no es el empleador.

La distinción entre contratistas, subcontratistas e intermediarios se precisa en el artículo 89 del Código de Trabajo<sup>103</sup>, que es del siguiente tenor:

Art. 89.- Intermediario es toda persona que contrata o interviene en la contratación de los servicios de otra para ejecutar algún trabajo en beneficio de un empleador.

No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, los contratistas, subcontratistas y demás empresas establecidas que contraten los servicios de los trabajadores para la ejecución de los trabajos, en beneficio directo de terceros, con capital, equipo, dirección y elementos propios. No obstante, el beneficiario directo de los trabajos prestados u obra ejecutada será solidariamente responsable con el contratista, el subcontratista y demás empresas establecidas, del cumplimiento de las obligaciones pendientes a favor de los trabajadores, cuando se trate de trabajos u obras inherentes, relacionados o conexos con el giro de las actividades del beneficiario, aun cuando el subcontrato fuere expresamente prohibido en el negocio jurídico celebrado entre beneficiarios y contratistas.

En todo caso el contratista será solidariamente responsable con todos los subcontratistas de las obligaciones que éstos tuvieren pendientes con los trabajadores.<sup>104</sup>

El artículo primero del Decreto Ejecutivo No. 17 de 20 de mayo de 2009, traza un marco general reglamentario para los efectos del artículo 89 del Código de Trabajo:

ARTÍCULO PRIMERO.- En desarrollo de lo previsto en el artículo 89 del Código de Trabajo, se dispone que los contratistas principales que utilicen a otra persona natural o jurídica para llevar a cabo una obra, o parte de una obra, que aquéllos se comprometieron a realizar, deberán señalar expresamente en el subcontrato la obligación del subcontratista de cumplir con todas las obligaciones laborales a cargo de los empleadores, consignadas en el Código de Trabajo y otras disposiciones legales convencionales, entre las que se incluyen el Capítulo I, del Título II,

---

<sup>103</sup> Código del Trabajo, Octubre 2014, <http://www.legalinforma.com/legislacion/laboral/codtrabA1.pdf>.

<sup>104</sup> Idem

referentes a la contratación y el Capítulo II, Título IV, referente a las obligaciones del empleador, todo lo cual está contenido en el Libro I, del Código de Trabajo.<sup>105</sup>

El artículo segundo del mencionado Decreto Ejecutivo 17 de 2009, incorpora en su reglamentación una serie de restricciones a los subcontratistas:

ARTÍCULO SEGUNDO.- El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral por conducto de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, realizará regularmente inspecciones dirigidas en compañía en sectores donde los subcontratos prevalecen a fin de determinar que los subcontratistas u otras compañías que contratan los servicios de trabajadores:

1. Cuentan con el capital, equipo, dirección y los recursos financieros propios para llevar a cabo la obra o servicio que se hayan obligado a realizar;

2. Tienen la capacidad para responder por las obligaciones laborales con los trabajadores que éstos contraten;

3. No estén proporcionando trabajadores para llevar a cabo labores en violación del artículo 94 del Código de Trabajo; y

4. Estén desempeñando trabajo exclusiva o principalmente en beneficio de otra compañía, en cuyo caso aplicarán las disposiciones del Artículo 90 del Código de Trabajo.<sup>106</sup>

El Decreto Ejecutivo 17 de 20 de mayo de 2009 contiene dispositivos, ya citados, para evitar la infracción del artículo 94 y 95 del Código de Trabajo. Además, el artículo tercero del mencionado Decreto fortalece la normativa, de la siguiente manera:

ARTÍCULO TERCERO.- La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, realizará inspecciones para asegurarse del cumplimiento de los Artículos 94 y 95 del Código de Trabajo, los cuales prohíben los acuerdos mediante los cuales una persona o empresa proporciona a otra una parte o todos los trabajadores que necesite para su funcionamiento, manteniendo la primera su condición de empleador, excepto autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. En el caso de que los inspectores de trabajo confirmen que se están violando los citados artículos, en perjuicio de los trabajadores, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo procederá a emitir el informe, en los mismos términos a que se hace referencia en el artículo segundo de este decreto ejecutivo, para los efectos a que se refieren los artículos 90 y 94 del Código de Trabajo.<sup>107</sup>

---

<sup>105</sup> Decreto Ejecutivo Núm. 17, Octubre 2014,

[http://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/26285\\_A/GacetaNo\\_26285a\\_20090520.pdf](http://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/26285_A/GacetaNo_26285a_20090520.pdf).

<sup>106</sup> Idem

<sup>107</sup> Idem

El siguiente cuadro comparativo nos permitirá una mejor visión de la forma de regulación del *outsourcing* o subcontratación tanto en nuestro país México como en Panamá:

Decreto Ejecutivo 17 de 20 de mayo de 2009 (PANAMÁ)	Ley Federal del Trabajo (MÉXICO)
<p><b>ARTÍCULO PRIMERO.-</b> En desarrollo de lo previsto en el artículo 89 del Código de Trabajo, se dispone que los contratistas principales que utilicen a otra persona natural o jurídica para llevar a cabo una obra, o parte de una obra, que aquéllos se comprometieron a realizar, deberán señalar expresamente en el <b>subcontrato la obligación del subcontratista de cumplir con todas las obligaciones laborales</b> a cargo de los empleadores, consignadas en el Código de Trabajo y otras disposiciones legales convencionales, entre las que se incluyen el Capítulo I, del Título II, referentes a la contratación y el Capítulo II, Título IV, referente a las obligaciones del empleador, todo lo cual está contenido en el Libro I, del Código de Trabajo.</p> <p><b>ARTÍCULO SEGUNDO.-</b> El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral por conducto de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, realizará regularmente inspecciones dirigidas en compañía en sectores donde los <b>subcontratos prevalecen a fin de determinar que los subcontratistas u otras compañías que contratan los servicios de trabajadores:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuentan con el capital, equipo, dirección y los recursos financieros propios para llevar a cabo la obra o servicio que se hayan obligado a realizar;</li> <li>2. Tienen la capacidad para responder por las obligaciones laborales</li> </ol>	<p><b>Artículo 15-A.</b> El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado <b>contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia</b>, a favor de un <b>contratante</b>, 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.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</li> <li>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</li> <li>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</li> </ol> <p>De <b>no cumplirse</b> con todas estas condiciones, <b>el contratante se considerará patrón</b> para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.<sup>109</sup></p>

<sup>109</sup> Orden Jurídico Nacional, Ley Federal del Trabajo, julio 2014, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>

<p>con los trabajadores que éstos contraten;</p> <p>3. No estén proporcionando trabajadores para llevar a cabo labores en violación del artículo 94 del Código de Trabajo; y</p> <p>4. Estén desempeñando trabajo exclusiva o principalmente en beneficio de otra compañía, en cuyo caso aplicarán las disposiciones del Artículo 90 del Código de Trabajo.</p> <p><b>ARTÍCULO TERCERO.-</b> La <b>Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, realizará inspecciones</b> para asegurarse del cumplimiento de los Artículos 94 y 95 del Código de Trabajo, los cuales prohíben los acuerdos mediante los cuales una persona o empresa proporciona a otra una parte o todos los trabajadores que necesite para su funcionamiento, manteniendo la primera su condición de empleador, excepto autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. En el caso de que los inspectores de trabajo confirmen que se están violando los citados artículos, en perjuicio de los trabajadores, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo procederá a emitir el informe, en los mismos términos a que se hace referencia en el artículo segundo de este decreto ejecutivo, para los efectos a que se refieren los artículos 90 y 94 del Código de Trabajo.<sup>108</sup></p>	
--	--

En el caso del derecho comparado, son muy ilustrativas las leyes que regulan el *outsourcing*; así, el caso de la comparación con Chile, da como resultado que en este país regulan dos formas de *Outsourcing* de la prestación de trabajo: la subcontratación y el trabajo a cargo de empresas de servicios transitorios y en el caso de nuestro país, Ley Federal del Trabajo, regula el Contratista que ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral. Por lo que, la

<sup>108</sup> Decreto Ejecutivo Núm. 17, Octubre 2014, [http://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/26285\\_A/GacetaNo\\_26285a\\_20090520.pdf](http://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/26285_A/GacetaNo_26285a_20090520.pdf).

subcontratación tanto en la legislación Chilena como Mexicana es muy similar, por lo que, existen diferencias abismales en cuanto a la preparación de nuestros legisladores y a la facilidad de aprobación de leyes insuficientes las cuales únicamente por ser propuesta preferente del ejecutivo son aprobadas.

En el caso de URUGUAY, la Ley número 18.099 dispone en su artículo primero que todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será responsable solidario de las obligaciones hacia los trabajadores contratados. Por su parte en ARGENTINA, los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social.

Por su parte en PANAMÁ, los contratistas principales que utilicen a otra persona natural o jurídica para llevar a cabo una obra, o parte de una obra, que aquéllos se comprometieron a realizar, deberán señalar expresamente en el subcontrato la obligación del subcontratista de cumplir con todas las obligaciones laborales a cargo de los empleadores, consignadas en el Código de Trabajo. Estas legislaciones extranjeras, nos permiten concluir que la regulación del *Outsourcing* en nuestro país, puede mejorar mucho más.

## CAPÍTULO QUINTO

---

### **5.1. ANÁLISIS ACTUAL DE LA SUBCONTRATACIÓN *OUTSOURCING***

#### **INTRODUCCIÓN**

En el contenido del presente capítulo desarrollaremos la justificación y las bases jurídicas para la propuesta de adición al artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior al encontrarnos en nuestro mundo neoliberal ante la necesidad de garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores que fueron contratados en el régimen de subcontratación u *outsourcing*.

Ahora bien en el contenido del presente capítulo se desarrollara el análisis respecto de los índices de desempleo a través de las estadísticas referentes a la población económicamente activa así como también respecto de los conflictos laborales, análisis que se realizar en base a las estadísticas emitidas por el INSTITUTO NACIONAL DE GEOGRAFÍA Y ESTADÍSTICA, en el desarrollo del presente capítulo se analizaran datos aportados por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social a través de la Delegación Federal del Trabajo del Estado de Puebla, información que nos conducirá a obtener conclusiones que justifiquen la propuesta realizada también en el contenido del presente capítulo la cual se realiza en vista de la problemática social y la ineficacia de la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012.

#### **5.1.2. REALIDAD DE LA SUBCONTRATACIÓN U *OUTSOURCING***

Es importante destacar la problemática que se vive en nuestro país respecto de los altos índices de desempleo, pues tal y como se desprende de las estadísticas emitidas por el Instituto Nacional De Estadística Y Geografía (INEGI), es evidente que los índices de población económicamente activa está a la baja pues, toda vez que en el mes de marzo del año dos mil trece se elevaron los índices de población

económicamente activa en el estado de Puebla a 2,710,076; por ello a partir del mes de abril del año dos mil trece comenzó a disminuir en gran medida este índice y en el mes de febrero del año dos mil catorce la citada cifra disminuyó a 2,647,845.4, para una mejor apreciación de manera ilustrativa se pueden observar dichos datos en la gráfica emitida por el INEGI, véase anexo número tres.<sup>110</sup>

De igual forma los conflictos de trabajo respecto a las estadísticas realizadas por el INEGI, a partir del año dos mil doce, año en que entró en vigor la reforma realizada a nuestra Ley Federal del Trabajo, han ido en aumento en nuestro estado de Puebla, esto se puede apreciar en el contenido de la gráfica emitida por el INEGI, véase en anexo número cuatro<sup>111</sup>

Tal y como se ha apreciado en las gráficas emitidas por el INEGI, es evidente que la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año dos mil doce, no ha dado los resultados para los cuales según se desprende de la exposición de motivos de la misma, fue realizada, pues uno de los principales puntos de motivación de la misma estriba en mejorar las relaciones laborales y aumentar el índice de empleo en nuestro país, situaciones que es evidente no han ocurrido, pues lejos de mejorar las relaciones laborales y de aumentar los índices de empleo, ha sucedido totalmente lo contrario, ya que los conflictos laborales van en aumento a las relaciones laborales existentes cada vez vulneran en mayor índice los derechos laborales consagrados tanto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien toda vez que es evidente que el índice de conflictos laborales va en aumento, es de suma importancia se consideren y revaloren las formas de trabajo existentes, en las cuales entra el tema principal de nuestra investigación es el régimen de subcontratación u *outsourcing*; aun y cuando fue tipificado en nuestra Ley Federal del Trabajo mediante la reforma del año dos mil doce, este fenómeno laboral no fue debidamente reglamentado por los legisladores. Con el

---

<sup>110</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Población económicamente activa, <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=21>, Anexo número cuatro.

<sup>111</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, conflictos de trabajo, <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=21>

fin de argumentar lo anterior, analizaremos el contenido del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo el cual enuncia lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

*b) Deberá justificarse por su carácter especializado.*

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

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

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

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

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

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

*Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.<sup>112</sup>*

Del contenido del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, podemos percatarnos que los legisladores plasman en el contenido normativo, elementos que son desacordes con la realidad práctica en un juicio laboral, toda vez que de dicha norma se desprende la falta de elementos que permitan una legalidad operativa con respecto a la vigilancia del cumplimiento de las características establecidas por la ley en el caso del *outsourcing*, así como las garantías necesarias para el cumplimiento de obligaciones.

En este sentido, el legislador únicamente establece las características necesarias para que el trabajo sea considerado como una subcontratación, pero es evidente que omite el medio coercitivo para el cumplimiento de lo indicado en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, así como la complejidad, en el caso de la práctica, de dirimiendo de los conflictos laborales en los tribunales laborales, así como la complejidad que estriba en el cobro de dichos juicios, evidenciando que nuestros legisladores desconocen la practicidad de la materia laboral en el tema que nos ocupa, lo cual da un resultado meramente ineficaz para nuestra realidad laboral.

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo en su artículo 15 C establece la existencia de una unidad de verificación, por lo que a dos años de la entrada en vigor de dicha Ley, no hay claridad en la funcionalidad de la unidad de verificación interna de las empresas contratantes, así como de su dependencia gubernamental, lo que denota que en la realidad el hecho de que se contemple una unidad de verificación sin la precisión de la misma no sirve de absolutamente nada, situación que denota una enorme y trascendente laguna en la reforma

---

<sup>112</sup> Orden Jurídico Nacional, Ley Federal del Trabajo, julio 2014, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>

realizada a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, ahora bien en el contenido del inciso A del citado artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, se enuncia una lista de requisitos que se deberá de cumplir en el régimen de subcontratación, y además enuncia:“... De no cumplirse con todas esas condiciones, el contratante se considerara patrón para todos los efectos de esta ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.” <sup>113</sup>

Sin embargo, todos sabemos que la Ley no precisa ante quién se rendirán cuentas acerca del cumplimiento de esta obligación de la contratante, o bien en todo caso los legisladores quisieron dar a entender que entonces esta situación será materia de juicio, es decir en un juicio laboral se tendrá que demostrar:

- 1.- Que el tipo de trabajo no abarca la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad que se desarrollen en el centro de trabajo.
- 2.- Deberá justificar el carácter especializado
- 3.-No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

El desafortunado resultado que la ley nos muestra es que, si empresas contratistas y contratantes no se demandan en un juicio laboral, entonces estas pueden funcionar sin tener ningún apego a la Ley, pues sin un juicio quien se dará cuenta de que no cumplen con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y que nuestros legisladores bondadosamente reformaron con la “finalidad de apoyar a la clase trabajadora”, situación que a mi parecer es contrario al discurso que intentaba mostrar la legitimidad de nuestro sistema jurídico con el fin proponer y aprobar reformas legales que no cumplan con las necesidades reales de nuestro país.

Es importante destacar que en el desarrollo de nuestra investigación se obtuvo una carta de subcontratación pactada entre empresa contratante y contratista, siendo la empresa contratista “GATOR SERVICIOS

---

<sup>113</sup> Idem

PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C.”, documento que fue obtenido gracias al apoyo del señor Roberto Flores Berra, quien laboró a favor de la empresa “GATOR”, cuyas labores beneficiaron a la empresa “VOLKSWAGEN DE MÉXICO S.A. DE C.V.”, empresa contratante, véase anexo número cinco, es importante destacar que tal y como se desprende del segundo párrafo de la clausula segunda de la carta de subcontratación las empresas establecen lo siguiente:

“... como es de su conocimiento, mi representada tiene celebrada con Ustedes diversas órdenes de compra, para realizar diversas actividades a su cargo y esta subcontratando a la persona moral “GATOR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C. misma que cuenta con su propia infraestructura, material y humana y que para todos los efectos a qué lugar tiene el carácter de patrón único ante su personal, con las obligaciones que le impone la ley a los patronos, no dándose la figura de intermediación laboral prevista por la Ley Federal del Trabajo en vigor...”

Es evidente que en dicho párrafo, el cual fue plasmado y pactado por las empresas contratante y contratista, no se encuentra apegada a la legalidad pues no por el simple hecho de que ambas empresas estén de acuerdo, las relaciones laborales no estarán bajo el régimen de subcontratación, pues las relaciones laborales en este caso de los trabajadores contratados por la empresa “GATOR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C.”, benefician a la empresa “VOLKSWAGEN DE MÉXICO S.A. DE C.V.”, teniendo en consecuencia la empresa “VOLKSWAGEN DE MÉXICO S.A. DE C.V.”, obligaciones para con los trabajadores de la empresa “GATOR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C.”, a mayor abundamiento es evidente que la empresa denominada “GATOR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C.”, es el claro ejemplo del fenómeno de subcontratación “JETWEY”, ya que esta empresa tiene una nave dentro de las instalaciones de la planta de “VOLKSWAGEN DE MÉXICO S.A. DE C.V.”, situación que denota aun más que los servicios personales subordinados de las personas contratadas por la empresa denominada “GATOR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C.”

benefician en todo momento a la empresa "VOLKSWAGEN DE MÉXICO S.A. DE C.V."

Así mismo se obtuvo un contrato celebrado entre una empresa contratista y el Congreso del Estado, documento del cual por su naturaleza confidencial nos resulta imposible revelar el medio de obtención, el cual de manera ilustrativa enuncia lo siguiente:

"CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE ----, REPRESENTADO POR EL LICENCIADO ----- EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ "EL CONGRESO" Y POR LA OTRA LA PERSONA JURÍDICA "\*\*\*\*\*", REPRESENTADA LEGALMENTE POR \*\*\*\*\* , A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

#### DECLARACIONES

##### I.- De "EL CONGRESO":

1. Que es un Poder Público del Estado de Puebla de conformidad con lo que establecen los artículos 1, 28 y 32 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla y que de acuerdo al artículo 8 de Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla, tiene plena autonomía para ejercer su presupuesto anual de egresos, así como para organizarse administrativamente, lo que le confiere la capacidad jurídica para celebrar este contrato;
2. Que la personalidad y atribuciones de su representante legal por lo que hace a la suscripción de este tipo de contratos, las fundamenta en los artículos 204 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla, 176 y 177 fracción XIII del Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla;
3. Que para cubrir las erogaciones que se deriven del presente contrato manifiesta que existe saldo disponible en el presupuesto aprobado dentro de la partida correspondiente;
4. Que la adjudicación de este contrato se realizó a través del procedimiento de cotización cuando menos a tres proveedores de conformidad con la normatividad aplicable, mediante la aprobación del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla de fecha catorce de marzo del dos mil doce y en observancia y cumplimiento de lo estipulado en el numeral veintinueve de la Normatividad para el Ejercicio del Presupuesto del Poder

Legislativo, instruyendo a la Secretaría General de este Poder Legislativo para suscribirlo en los términos señalados;

5. Que para los fines y efectos legales del presente contrato, señala como domicilio el ubicado en la calle cinco poniente ciento veintiocho, Centro Histórico de esta ciudad de Puebla; y
6. Que el Licenciado José Norberto Rodríguez Medina, representante legal de "EL CONGRESO", no tiene relación de parentesco o de negocios con "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", por lo que no se infringe el artículo 50 fracción XIII de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla.

#### II.- De "EL PRESTADOR DEL SERVICIO":

1. Es una sociedad Anónima de Capital Variable debidamente constituida y válidamente existente conforme a las leyes de los Estados Unidos Mexicanos, tal y como lo acredita con el instrumento número diecinueve mil cuatrocientos cincuenta y tres, de fecha veintidós de febrero de dos mil seis, expedido por el Licenciado \*\*\*\*\* , Notario Público número \*\*\*\*\* de la Ciudad de \*\*\*\*\* , Puebla.
2. Su objeto es prestar servicios de Limpieza, asesoramiento, investigación, mantenimiento, administración y reparación de toda clase de inmuebles tales como hoteles, restaurantes, condominios, casa habitación, colegios, escuelas, institutos, tiendas de autoservicio, salones sociales, oficinas e industrias en general, propiedad de particulares, públicas o de personas morales o físicas por cuenta propia o de terceros entre otros;
3. Que señala como domicilio legal para los efectos del presente contrato, el ubicado en la calle \*\*\*\*\* , Código Postal \*\*\*\*\* , de esta Ciudad de Puebla;
4. Que cuenta con la infraestructura y el personal necesario para obligarse a la prestación del servicio objeto del presente contrato;
5. Que conoce la legislación y normatividad aplicable y acepta observarlas, así como los requerimientos específicos de los servicios que requiere "EL CONGRESO";
6. Que conoce, acepta y se obliga a cumplir en todas y cada una de sus partes las condiciones de términos fijados en este contrato, entendiéndose por tanto que es conocedor de las responsabilidades en que puede incurrir, independientemente de las sanciones de carácter civil o penal a que se haría acreedor por incumplimiento de los servicios contratados en este acto;
7. Que su representante legal manifiesta que no se encuentra suspendido, cancelado o inhabilitado por resolución de autoridad federal, estatal o municipal para formalizar contrato alguno derivado de procedimientos de adjudicación de bienes o servicios; y

8. Que el \*\*\*\*\* , como representante legal, ni los socios de su representada tienen relación de parentesco o de negocios con el representante legal de "EL CONGRESO", por lo que no se infringe el artículo 50 fracción XIII de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla.

### III.- DECLARAN AMBAS PARTES:

- Que se reconocen mutuamente la capacidad y personalidad jurídica con que se ostentan y con las cuales celebran este contrato, manifestando que en la celebración del mismo, no existe error, dolo, mala fe, ni cualquier otro vicio que afecte el consentimiento.

De acuerdo con lo anterior, se celebra el presente contrato a tenor de las siguientes:

### CLAUSULAS

PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO.- "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" se obliga a prestar a favor de "EL CONGRESO" el servicio de limpieza a los bienes muebles e inmuebles que ocupa este último. Las condiciones y términos de la prestación de servicios quedan plasmados en el Anexo que presentó "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" y que forma parte de este y surte sus efectos como si a la letra se insertase, conforme a las condiciones y términos que se pactan en este instrumento.

SEGUNDA.- VIGENCIA DEL CONTRATO.- El presente contrato será obligatorio para ambas partes a partir del primero de abril al treinta y uno de diciembre de dos mil doce.

TERCERA.- FORMA Y LUGAR DE PAGO.- Las partes convienen en que el costo total del Contrato será la cantidad de \$ \*\*\*\*\* (\*\*\*\*\* 00/100 M.N.), incluyendo el impuesto al valor agregado, para lo cual "EL CONGRESO", pagara mensualmente a "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", la cantidad de \$ \*\*\*\*\*.00 (\*\*\*\*\* 00/100 M.N.), incluyendo el impuesto al valor Agregado.

El pago se hará a quincena vencida, dentro de los primeros cinco días naturales de la quincena siguiente a aquella a la que corresponda pagar, mediante cheque expedido a nombre de "\*\*\*\*\*", contra entrega por parte de este último de la factura respectiva, misma que deberá reunir los requisitos fiscales que exige la ley en materia y en caso contrario "EL CONGRESO" podrá retener el pago correspondiente hasta que se subsanen las deficiencias.

El lugar de pago por los servicios pactados en este instrumento, se hará en el domicilio de "EL CONGRESO".

CUARTA.- OBLIGACIONES DE "EL PRESTADOR DEL SERVICIO": "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" se obliga a realizar los servicios objeto de este contrato de conformidad a las condiciones y términos que a continuación se establecen:

a) Los servicios se prestarán en todas las áreas que ocupa el inmueble de "EL CONGRESO";

b) "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" deberá destinar a 13 elementos de su personal, que realizarán los trabajos de limpieza en los días y horas que a continuación se detallan:

- 11 de los 13 elementos realizarán los trabajos de limpieza de lunes a viernes de las 07:00 a las 15:00 horas;
- Los 2 elementos restantes realizarán sus trabajos de lunes a viernes de las 12:00 a las 20:00 horas; y
- Los sábados los trabajos se realizarán por 13 elementos de las 08:00 a las 12:00 horas.

c) El personal deberá presentarse en las instalaciones de "EL CONGRESO" acreditándose con gafete expedido por la empresa de "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" cuya denominación comercial es "\*\*\*\*\*";

d) Asimismo "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" deberá proporcionar a su personal las batas y equipo de seguridad que requieran para realizar su trabajo en "EL CONGRESO"; y

e) "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", realizará los trabajos de limpieza de conformidad con el calendario de actividades que de manera semanal deberá elaborar de manera conjunta con la persona que el Director General de Administración y Finanzas designe para tal fin. En ese calendario se asentaran las áreas sobre las que deberán prestarse los servicios, así como la frecuencia de limpieza.

QUINTA.- GARANTÍAS.- Con relación al cumplimiento de las obligaciones que se estipulan para "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" ambas partes convienen en establecer como garantía y pena convencional, para el caso de incumplimiento de dichas obligaciones por "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", fianza, cheque certificado o cheque cruzado por el 10% del monto total del contrato y la retención del pago de la o las facturas que estuvieren pendientes, mientras no se cumplan satisfactoriamente los servicios programados, y sin perjuicio de que pueda rescindirse inmediatamente el contrato, sin responsabilidad alguna para "EL CONGRESO". Lo anterior para garantizar el fiel y exacto cumplimiento de las obligaciones consignadas en el presente instrumento.

En su caso, en la fianza deberá especificarse cuando menos lo siguiente:

- Fecha del contrato;
- Monto total del contrato;

- Fecha de expedición y vigencia de la póliza, la cual deberá permanecer vigente durante la substanciación de los recursos legales o juicios que se interpongan y hasta que se dicte resolución definitiva por autoridad competente;
- Monto de la fianza;
- Señalar con precisión las obligaciones garantizadas;
- Que la afianzadora se obliga a seguir garantizando aun en el caso de que otorguen prórrogas o esperas, y
- Que se somete al procedimiento de ejecución que se establece en los artículos 95, 95 bis, 118 y 118 bis de la Ley Federal de Instituciones y Fianzas, en el supuesto de hacerse exigibles las garantías.

SEXTA.- CONFIDENCIALIDAD.- "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" se compromete a mantener bajo resguardo y secreto la información que por motivo de este contrato conozca del Honorable Congreso del Estado de Puebla y que la misma es considerada como información confidencial; en caso de no cumplir con lo estipulado en esta cláusula, el "PRESTADOR DEL SERVICIO" pagará al Honorable Congreso del Estado de Puebla, los daños y perjuicios que ocasione la difusión de la información independientemente de las sanciones de tipo penal y civil en términos de la legislación aplicable.

SÉPTIMA.- RELACIONES LABORALES.- Las relaciones laborales con el personal que "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" designe para el cumplimiento de las obligaciones contraídas en este contrato, bajo ninguna circunstancia se entenderán transferidas a "EL CONGRESO", por lo que en ningún caso será considerado como patrón solidario o sustituto y por tanto, expresamente se exime a "EL CONGRESO" de alguna responsabilidad de carácter civil, fiscal, de seguridad social o cualquier otra que pudiera generarse con relación a los empleados de "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" este se compromete a afiliar a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), quienes deberán portar gafete de identificación con fotografía y su número de afiliación de dicho instituto.

OCTAVA.- RESPONSABILIDAD.- "EL PRESTADOR DE SERVICIO", se obliga a prestar los servicios objeto de este contrato, conforme a las especificaciones técnicas y profesionales determinadas por "EL CONGRESO", dichos servicios se efectuarán a satisfacción de "EL CONGRESO", así como a responder por su cuenta y riesgo de los defectos los daños y perjuicios que por incumplimiento o negligencia de su parte se lleguen a causar a "EL CONGRESO" o a terceros.

NOVENA.- RESCISIÓN.- Cualquiera de las partes podrá declarar la rescisión del presente contrato requiriendo el pago de los daños y perjuicios, cuando la otra incumpla alguna de las obligaciones derivadas del mismo, bastando para ello con la notificación que por escrito realice una parte a la otra con 30 (treinta) días naturales posteriores, a la fecha en que opere la rescisión. Lo anterior sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales a que hubiere lugar.

DÉCIMA.- INCUMPLIMIENTO.- En el caso de que "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" se retrase en el cumplimiento o no preste uno o más de los

servicios a que se refiere este Contrato en los términos convenidos, por causas atribuibles a él, ambas partes acuerdan en que éste retribuirá a "EL CONGRESO" la cantidad proporcional al o los días en que se dejó de prestar el servicio, el cual será descontado del pago a que se refiere la cláusula tercera. Lo anterior sin perjuicio al requerimiento del pago de los daños y perjuicios ocasionados por dicho incumplimiento.

DÉCIMO PRIMERA.- CASO FORTUITO Y RESPONSABILIDAD CIVIL.- Las partes convienen que ninguna de ellas será responsable de la interrupción o suspensión de las obligaciones del presente contrato, siempre que éstas fueren resultado directo o indirecto de caso fortuito, fuerza mayor o existan causas de interés general.

DÉCIMO SEGUNDA.- IMPUESTO.- Las partes serán responsables del pago de los impuestos, derechos, cargos o gravámenes derivados del presente contrato en términos de la legislación correspondiente.

DÉCIMO TERCERA.- RECONOCIMIENTO CONTRACTUAL.- El presente contrato constituye el acuerdo entre las partes, en relación con el objeto del mismo y deja sin efecto cualquier otra negociación o comunicación entre éstas, ya sea oral o escrita con anterioridad a la fecha en que se firme el mismo.

DÉCIMO CUARTA.- JURISDICCIÓN.- Para la interpretación y cumplimiento del presente Contrato, así como para todo aquello que no esté estipulado en el mismo, las partes se someten a la jurisdicción y competencia de los Tribunales del Estado de Puebla; renunciando a cualquier otra que les corresponda en razón de su domicilio presente o futuro.

Leído que fue por ambas partes el presente Contrato, lo encuentran a su entera satisfacción, firmándolo por duplicado en la Heroica Ciudad de Puebla de Zaragoza; el día treinta y uno marzo del dos mil doce.

POR "EL CONGRESO"

POR "EL PRESTADOR DE  
SERVICIO"

\*\*\*\*\*

SECRETARIO GENERAL

REPRESENTANTE LEGAL"

Del análisis del contrato que antecede podemos desatacar la cláusula séptima que enuncia lo siguiente:

**"SÉPTIMA.- RELACIONES LABORALES.-** Las relaciones laborales con el personal que "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" designe para el cumplimiento de las obligaciones contraídas en este contrato, bajo ninguna circunstancia se entenderán transferidas a "EL CONGRESO", por lo que en ningún caso será considerado como patrón solidario o sustituto y por

tanto, expresamente se exime a “**EL CONGRESO**” de alguna responsabilidad de carácter civil, fiscal, de seguridad social o cualquier otra que pudiera generarse con relación a los empleados de “**EL PRESTADOR DEL SERVICIO**” este se compromete a afiliar a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), quienes deberán portar gafete de identificación con fotografía y su número de afiliación de dicho instituto.”

La clausula que antecede evidencia que la parte contratante pretende deslindarse de cualquier responsabilidad u obligación patronal respecto de las personas que laboraran bajo el régimen de subcontratación, toda vez que la misma establece que “...*bajo ninguna circunstancia se entenderán transferidas a “EL CONGRESO”, por lo que en ningún caso será considerado como patrón solidario o sustituto y por tanto expresamente se exime a “EL CONGRESO” de responsabilidad...*”.

Es evidente la ilegalidad con la que pretenden actuar las partes del contrato en mención toda vez que quieran reconocerlo o no, el Congreso beneficia los servicios prestados por el trabajador contratado por la empresa contratista, situación que provoca que la persona moral que se vea beneficiada de dicha relación laboral ineludiblemente tiene obligaciones patronales, siendo este otro claro ejemplo respecto a la ineficacia de la reforma realizada a la ley federal del trabajo.

Ahora bien al analizar tanto la carta de subcontratación de la empresa “GATOR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C.”, como el contrato celebrado entre el Congreso del estado y una empresa prestadora de servicios (contratista u *outsourcing*) ambas coinciden en el hecho de que la parte contratante pretende deslindarse de toda responsabilidad y obligación patronal, situación que se traduce en el pretender una renuncia de derechos que le corresponden al trabajador y a la naturaleza de los servicios personales subordinados prestados, los cuales sin lugar a duda, siempre beneficiarán al patrón, y en el caso de la subcontratación, también lo harán con respecto a la parte contratista como a la parte contratante, por lo que cabe hacer especial mención que las citadas clausulas carecen de legalidad por no encontrarse

apegadas a derecho pues el artículo 123 apartado “A” fracción XXVII inciso H, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece lo siguiente:

*“XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:*

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.*
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.”<sup>114</sup>***

Es por lo que, con fundamento en el citado artículo constitucional, es totalmente carente de legalidad que una persona ya sea moral o física que tenga el carácter de contratante y pretenda deslindarse de la responsabilidad que atañe el hecho que se beneficie de los servicios personales subordinados de un trabajador subcontratado, ya que a pesar de que en la reforma a la Ley Federal del Trabajo no se reguló eficazmente el régimen de subcontratación, en el contenido del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo diversas obligaciones con

---

<sup>114</sup> Orden Jurídico Nacional, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, agosto 2014, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/constitucion.php>

las que deben cumplir tanto las empresas contratantes como contratistas, pues bien el hecho de que nuestros legisladores hubiesen omitido establecer los parámetros para que dichas obligaciones sean cumplidas es una situación independiente.

A mayor abundamiento en el desarrollo de la presente investigación fue solicitada información a la Delegación Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de INFOMEX, solicitud mediante la cual fue proporcionado el número y nombres de empresas *outsourcing*, de subcontratación y colocación de personal, funcionales en el Estado de Puebla que se encuentran registradas en el Directorio Nacional de Empresas a partir del primero de diciembre del año 2012 y hasta el día 30 de abril del año dos mil catorce, véase anexo número seis.

De la información obtenida por INFOMEX podemos percatarnos que a dos años de estar en vigor la Ley Federal del Trabajo que tipifica en el contenido de su artículo 15, es totalmente obsoleta e ineficaz pues consideramos que carece de argumentación lógica y jurídica que la información emitida por la Delegación Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social informe que en todo el estado de Puebla, y durante aproximadamente dos años, únicamente se encuentren funcionales diez empresas de subcontratación, *outsourcing* y de colocación de personal, situación que nos alarma en gran medida pues evidencia que con urgencia es necesario se regule debidamente el funcionamiento de estas empresas de subcontratación u *outsourcing*, dada la sorpresa que ocasionó dicha información, nos dimos a la tarea de realizar una pequeña investigación de campo realizando encuestas a abogados laboristas litigantes preguntándoles los nombres de empresas de subcontratación u *outsourcing* en contra de quienes tienen juicios o bien que sean apoderados de las mismas, por lo que se obtuvo como resultado de realizar la encuesta a únicamente diez abogados, lo que nos dio el siguiente resultado:

1	HOBO CONNECTS S.A. DE C.V.
2	OPERADORA DE PERSONAL TECNICO S.A. DE C.V.
3	RH CAPACITACION Y COLOCACION EMPRESARIAL DE MEXICO S.A. DE C.V.
4	HUZZARA SOCIEDAD S.A. DE C.V.
5	ACUÑA RECURSOS HUMANOS S.A. DE C.V.
6	SINERGIA VITAE S. DE R.L. DE C.V.
7	DREAM STORES S. DE R.L. DE C.V.
8	SUMOBEL PREMIUN S. DE R.L. DE C.V. Z PEOPLE S.C.
9	GRUPO HAMMSER S DE R.L. DE C.V.
10	OPERADORA CHRYSHER S.A. DE C.V.
11	OPERADORA TURISTICA LID S.A. DE C.V.
12	GRUPO CORPORATIVO DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA S.C. DE R.L.
13	C & J MATERIAL HAND S.A. DE C.V.
14	COINTSA S.A. DE C.V.
15	PRISMA CONSULTORES S.A. DE C.V.
16	COMPAÑÍA ADMINISTRATIVA S.A. DE C.V.
17	511 SAKER
18	SUSECSA DEL CENTRO S.A. DE C.V.
19	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS C&A.R.F. S.C.
20	SOCIEDAD ADMINISTRADORA MONTROS S.C.
21	SOLUCIONES ESTRATEGICAS AVANZADAS S. DE R.L. DE C.V.
22	CONCORDE GROUP S.A. DE C.V.
23	GRUPO ESTRATEGA PUBLICIDAD S.A. DE C.V.
24	MEX WORD S.A. DE C.V.
25	MEX WORD TRADE S.A. DE C.V.
26	HOLDING DEL GOLFO S.A.P.I. DE C.V.
27	ALISUR S.A. DE C.V.
28	EMSUR S.A. DE C.V.
29	TURISVIPE & ASOCIADOS S. EN N.C.
30	HERGO SOLUCIONES EMPRESARIALES S.A. DE C.V.
31	GATOR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C. <sup>115</sup>

Con tan solo encuestar a diez abogados litigantes en la Junta Local de conciliación y Arbitraje se triplicó el dato proporcionado por la Delegación Federal de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, situación con la cual evidenciamos la ineficacia en primer término de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en específico al contenido del artículo 15, y en segundo término la incompetencia del trabajo de la Delegación Federal de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, pues no es posible que siendo los supuestos especialistas e inspectores, los

<sup>115</sup> Encuestas contenidas en anexo número siete.

servidores públicos con facultades legales para fiscalizar a las patronas, estén tan alejados de la realidad pretendiendo proveer como información de fuente gubernamental la existencia de únicamente diez empresas funcionales de subcontratación u *outsourcing* en todo el estado de Puebla y durante casi dos años, situación que motiva aún más la investigación realizada en la presente tesis pues no podemos vivir en un estado de “derecho” el cual este basado en fantasía.

## **5.2. CRITERIOS EMITIDOS EN RELACIÓN CON LA SUBCONTRATACIÓN Y EL *OUTSOURCING***

Al haber transcurrido ya prácticamente dos años desde la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo que tipificó el régimen de subcontratación, se han emitido diversos criterios entre ellos los siguientes:

El siguiente criterio fue emitido por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en uso de las facultades previstas en el artículo 615, fracción V de la Ley Federal del Trabajo:

**“RELACIÓN DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.** En el régimen de subcontratación, el contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores, a favor de una persona física o moral denominada contratante, quien tiene derecho a fijar al primero las tareas a realizar, supervisar el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas; esto es, por sus características constituye una excepción a la regla general, por virtud de la cual, la relación de trabajo debe ser directa y por tiempo indeterminado.

Para que la subcontratación produzca plenos efectos en juicio, la parte demandada deberá acreditar la existencia de un contrato escrito, en el que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que no abarque la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Que se justifique por su carácter especializado.
- Que no comprenda tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

El incumplimiento de uno de los requisitos hará innecesario el estudio de los restantes.

Consecuentemente, si en un juicio laboral la parte demandada niega la relación de trabajo y argumenta la existencia de un régimen de subcontratación, la junta deberá estudiar la litis de forma pormenorizada y correlacionada con el material probatorio desahogado, para cerciorarse del cumplimiento de todos los requisitos previstos en los artículos 15-A y 15-B de la Ley Federal del Trabajo; toda vez que, en principio, es el contratista el responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales, pero en caso de que conste que éste incumplió con los salarios y prestaciones o con el entero de las cuotas y aportaciones de seguridad social, corresponderá al contratante como beneficiario de las obras ejecutadas o de los servicios prestados, responder de las obligaciones nacidas de las relaciones de trabajo.

La determinación de la responsabilidad del contratante no releva al contratista del cumplimiento de las obligaciones ante los trabajadores, de conformidad con el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.”

Lo que se publica para los efectos del artículo 615, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.<sup>116</sup>

El criterio que antecede denota la necesidad de un juicio para que se ventile ante una autoridad, y el hecho de que tanto las empresas contratantes como las empresas contratistas cumplan con sus obligaciones, y con los lineamientos dispuestos por el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, situación que ocasiona preguntarnos entonces por la eficacia necesaria y de la cual carece nuestra legislación para que este régimen de trabajo cumpla con la naturaleza proteccionista de la materia laboral, pues nos da a entender que si no existe un juicio laboral entonces las empresas contratantes y contratistas pueden beneficiarse de este fenómeno de subcontratación sin cumplir con los ordenamientos legales pues no es posible fiscalizar el cumplimiento de los mismos sino hasta el desarrollo y estudio de un juicio, por ende, es posible que las empresas contratantes y contratistas funcionen durante grandes lapsos de tiempo sin que nadie (autoridad) se percate de que no están funcionando apegadas a derecho pues sin un juicio no hay forma legal de que se ventile la ilegalidad con la que laboran y mediante la cual vulneran derechos laborales.

---

<sup>116</sup> Criterios aprobados por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta\\_federal/secciones/consultas/criteriosaprobadospleno.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/criteriosaprobadospleno.html)

Es importante mencionar que el Poder Judicial Federal, ha empezado a emitir criterios respecto a la subcontratación y el *outsourcing*, interpretando en los juicios de amparo el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo. En relación con la subcontratación, la Segunda Sala de la Suprema Corte Justicia de la Nación, ha emitido el criterio en la tesis aislada 2ª. LXX/2014 (10a.), interpretando los artículos 15-B, 15-C y 15-D, de la Ley Federal del Trabajo, al resolver que aun cuando estas disposiciones jurídicas son de naturaleza auto aplicativa, es necesario que el quejoso acredite que labora u opera bajo el régimen de la subcontratación para impugnarlos a través del juicio de amparo.<sup>117</sup>

En otro criterio de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con las multas en el régimen de subcontratación, para quienes incumplan con las obligaciones previstas en los artículos 15-B y 15-D, de la Ley Federal del Trabajo, ha determinando que los artículos 1004-B y 1004-C, que las prevén son normas de naturaleza heteroaplicativa.<sup>118</sup>

En el aspecto de la denominación, el Poder Judicial de la Federación, a través de los Tribunales Colegiados, ha empezado a aceptar la denominación *outsourcing*, como lo hizo en la tesis aislada emitida en la Tesis III.4º.T. 15 L (10ª.), al determinar en el Amparo directo 361/2013, tramitado por la quejosa Rosa María Ruiz Díaz y otros, resuelto el 11 de julio de 2013, relativo a la prescripción

---

<sup>117</sup> Época: Décima Época; Registro 2007004; Instancia: Segunda Sala; Tipo de Tesis. Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 8, julio de 2014, Tomo I; Materia: Común; Tesis: 2ª. LXX/2014 (10a.); página: 407. Con el rubro: **SUBCONTRATACIÓN LABORAL. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO ACREDITE QUE LABORA U OPERA BAJO ESE RÉGIMEN PARA IMPUGNARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1º. DE DICIEMBRE DE 2012)**. Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 08:25 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

<sup>118</sup> Época: Décima Época; Registro: 2006990; Instancia: Segunda Sala; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 8, Julio de 2014, Tomo I; Materia(s): Común; Tesis: 2a. LXXX/2014 (10a.); Página: 406. Con el rubro: **MULTAS EN EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. LOS ARTÍCULOS 1004-B Y 1004-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LAS PREVÉN SON DE NATURALEZA HETEROAPLICATIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1º. DE DICIEMBRE DE 2012)**. Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 08:25 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

en materia laboral tratándose de *outsourcing*, si el trabajador demanda únicamente a una de las empresas que constituyen una unidad económica, el término de aquélla se interrumpe para las otras, aun cuando no hayan sido todavía emplazadas a juicio.<sup>119</sup>

Por otro lado, se están empezando a emitir criterios por el Poder Judicial de la Federación, en relación con los contratos celebrados por el Estado, para la adquisición de bienes, en los cuales no se admiten la subcontratación y; el caso de un participante en el procedimiento interpone el recurso de inconformidad respecto del contenido de las señaladas bases y ofrece una pericial en materia de telecomunicaciones, con el objeto de demostrar que éstas no se ajustan al referido precepto constitucional y limitan la libre participación de los probables proveedores, por ejemplo, cuando prohíben expresamente la subcontratación, aun parcialmente, ya que existen empresas que no cuentan con la infraestructura necesaria y se encuentran obligadas a recurrir a aquélla, la autoridad que conoce de dicho medio de impugnación debe analizarla debidamente. Interpretaciones que han quedado establecidas en los siguientes criterios jurisprudenciales: tesis I.3º.C.920 C, de los Tribunales Colegiados de Circuito,<sup>120</sup> y tesis I.4º.A.713 A, de los Tribunales Colegiados de Circuito.<sup>121</sup>

---

<sup>119</sup> Época: Décima Época; Registro: 2004962; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada;

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 2; Materia(s): Laboral; Tesis: III.4o.T.15 L (10a.); Página: 1382, con el rubro: **PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL TRATÁNDOSE DE OUTSOURCING. SI EL TRABAJADOR DEMANDA ÚNICAMENTE A UNA DE LAS EMPRESAS QUE CONSTITUYEN UNA UNIDAD ECONÓMICA, EL TÉRMINO DE AQUÉLLA SE INTERRUMPE PARA LAS OTRAS, AUN CUANDO NO HAYAN SIDO TODAVÍA EMPLAZADAS A JUICIO.**

<sup>120</sup> Época: Novena Época; Registro: 162643; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XXXIII, Marzo de 2011; Materia(s): Administrativa

Tesis: I.3o.C.920 C; Página: 2281, con el rubro: **BIENES ADQUIRIDOS POR EL ESTADO. LOS CONTRATOS CELEBRADOS PARA ESE EFECTO NO ADMITEN LA SUBCONTRATACIÓN, POR LO CUAL EXCLUYEN LA HIPÓTESIS CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 2641 DEL CÓDIGO CIVIL FEDERAL.**

<sup>121</sup> Época: Novena Época; Registro: 164548; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XXXI, Mayo de 2010; Materia(s): Administrativa

Tesis: I.4o.A.713 A; Página: 2060, con el rubro: **PRUEBA PERICIAL EN MATERIA DE TELECOMUNICACIONES. LA AUTORIDAD QUE CONOCE DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD INTERPUESTO RESPECTO DEL CONTENIDO DE LAS BASES DE UNA**

Es importante mencionar que los criterios jurisprudenciales mencionados, forman parte de los que se están elaborando por el Poder Judicial Federal, y existen otros pendientes, lo que ha orillado a la Suprema Corte de justicia de la nación a aprobar el Acuerdo General número 2/2014, por el que aplaza el dictado de Resoluciones en los amparos en revisión del conocimiento de los Tribunales Colegiados de Circuito, en los que subsista el problema de constitucionalidad de reformas a la Ley Federal del Trabajo, entre otros del artículo 15-A, 15-B, 15-C, 15-D.<sup>122</sup>

Del contenido del capítulo que antecede nos es posible concluir en primer término que la reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012 no cumplió con su principal finalidad la cual tal y como se desprende de la exposición de motivos de la misma consistía en incrementar los índices de empleo en nuestro país, sin embargo tal y como se desprende de las graficas emitidas por el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, los índices de personas con actividad económica han disminuido y así mismo los conflictos laborales han aumentado, ahora bien de igual forma tal y como podemos apreciar del contenido del presente capítulo las dependencias gubernamentales a las cuales corresponde la inspección de las empresas y por tanto de los patrones al menos en el estado de Puebla, no proveen de la mínima fiscalización dejando en total indefensión los derechos laborales de los trabajadores pues al analizar la información obtenida de la Delegación Federal del Trabajo del Estado de Puebla, cotejándola con la información obtenida a través de la investigación de campo, es

---

**LICITACIÓN PÚBLICA ELECTRÓNICA NACIONAL PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE TELEFONÍA LOCAL Y DE LARGA DISTANCIA, DEBE ANALIZARLA DEBIDAMENTE CUANDO TENGA POR OBJETO DEMOSTRAR QUE AQUÉLLAS NO SE AJUSTAN AL ARTÍCULO 134, TERCER PÁRRAFO, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL Y LIMITAN LA LIBRE PARTICIPACIÓN DE LOS PROBABLES PROVEEDORES.**

<sup>122</sup> ACUERDO General número 2/2014 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se dispone el aplazamiento del dictado de la Resolución en los amparos en revisión del conocimiento de los Tribunales Colegiados de Circuito, en los que subsista el problema de constitucionalidad del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado el treinta de noviembre de dos mil doce; y se ordena a los Juzgados de Distrito el envío directo de dichos asuntos a los Tribunales Colegiados de Circuito. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 6 de febrero de 2014.

evidente que dicha dependencia tiene el manejo de datos totalmente falsos y alejados de la realidad, permitiendo de tal manera la vulneración de los derechos de los trabajadores contratados bajo el régimen de subcontratación, por ende podemos concluir que derivado de análisis realizado es plenamente justificada la necesidad de una reforma laboral en la cual se contemple la existencia de una comisión reguladora así como también la reglamentación de garantías, a través de las cuales se cumpla cabalmente con los derechos laborales de los trabajadores mexicanos.

## CONCLUSIÓN GENERAL

A través de la presente investigación se ha realizado el análisis de la realidad de las relaciones laborales existentes en México bajo el régimen de subcontratación u *outsourcing*, partiendo del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo en el cual se tipifica el trabajo en este tipo de régimen, por lo que expongo a continuación las conclusiones.

Primera: Al realizar el análisis de las iniciativas presentadas por los diversos partidos políticos se llega a la conclusión de que sea cual fuera de las iniciativas que se hubiera probado ninguna cumplía con las características necesarias para que una reforma a la ley Federal del Trabajo tuviera plena eficacia en la aplicación del derecho positivo.

A dos años de estar en plena vigencia de dicha ley, podemos concluir que son evidentes las lagunas de la misma exponiéndose cada vez más que la reforma expés a la Ley Federal del Trabajo no cumplió con la finalidad expresada en la propia exposición de motivos de dicha ley.

Segunda: en la presente investigación se concentró una recopilación de datos que permitieron la mejor comprensión de la existencia del régimen de subcontratación fue posible llegar a la conclusión referente a que el *outsourcing* en nuestra realidad neoliberal mexicana es un fenómeno tripartita que tiene como función el suministro que realiza una empresa contratista a otra empresa contratante de servicios personales subordinados deslaboralizados, siendo estos especializados o no, concluyendo de tal manera que la subcontratación u *outsourcing* en nuestro país no es posible considerarla como tal una figura legal y legítimamente jurídica, pues configura únicamente un fenómeno neoliberal el cual es de gran beneficio para los patrones permitiéndoles evadir el cumplimiento de obligaciones legales y vulnerar los derechos de laborales de los trabajadores. Así mismo, en virtud del análisis realizado acerca de la subcontratación en la administración pública, nos permite concluir que así como los patrones dependientes de la iniciativa privada

evaden obligaciones y vulneran derechos laborales, de la misma manera las dependencias gubernamentales en la administración pública también lo hace, situación que únicamente nos lleva a concluir que es urgente la necesidad de reglamentar debidamente la subcontratación en nuestro país, pues cada vez las relaciones laborales se encuentran en mayor medida vulneradas situación que nos terminara por destruir el poco carácter proteccionista de la Ley Federal del Trabajo hacia la clase obrera.

Tercera: se ha llegado a la conclusión que los malos e indebidos manejos del poder en nuestro país nos han llevado a transformar la realidad laboral pues después de haber sido lograda la promulgación de una ley totalmente proteccionista como lo fue la Ley Federal del Trabajo, a lo largo de los años a través de políticas públicas se han transgredido a niveles exorbitantes los derechos laborales que tanto costo adquirir, concluyendo de tal manera que en tanto en nuestra sociedad como en nuestra legislación mexicana es necesario que tanto los ciudadanos como los representantes recuperen la naturaleza proteccionista hacia los derechos sociales.

Cuarta: el estudio realizado respecto de las diferentes legislaciones de los países Chile, Uruguay, Argentina y Panamá, nos lleva a la conclusión de con el auge neoliberal de las relaciones laborales totalmente flexibilizadas como lo es el régimen de subcontratación es necesario poner especial atención en rescatar el sentido proteccionista pues cuatro países que se han transformado en el desarrollo del neoliberalismo mundial denotan que han dado la importancia debida a la problemática laboral. Dicha situación nos lleva a concluir que México únicamente ha cumplido con la flexibilización neoliberal en su compromiso con el capital omitiendo de manera sumamente peligrosa el compromiso natural con los derechos primordiales de la población que sostiene la economía mexicana siendo esta la clase trabajadora, concluyendo de tal manera que en nuestra legislación laboral es urgente la contemplación de mediadas proteccionistas que nos ayuden a la sociedad mexicana a lograr un equilibrio que permita la evolución del país y de su gente.

Quinta: Por último, la investigación realizada nos permite concluir que es urgente e indispensable que nuestros legisladores consideren la existencia de medidas coercitivas eficaces para la clase capitalista del país pues como se ha estudiado durante las décadas del desarrollo e introducción del neoliberalismo ya se ha dado excesivo apoyo al capitalismo sin importar el daño ocasionado a nivel social, económico y cultural, por lo tanto al tener pleno conocimiento de que a dos años de la vigencia de una Ley Federal del Trabajo que únicamente se limitó a tipificar un fenómeno neoliberal, no es suficiente tal hecho por lo cual a fin de no causar violaciones a los derechos laborales que en determinado momento sean irreversibles para nuestra sociedad resulta urgente la adición propuesta al artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, pues sería de suma eficacia la creación de una comisión reguladora para el régimen de subcontratación en nuestro sistema jurídico, ya que es evidente que con las dependencias gubernamentales no es suficiente para tener el mínimo control y fiscalización de un fenómeno que se ha vuelto permanente y en auge en las relaciones laborales de nuestro país.

## PROPUESTA

Se considera de suma urgencia y necesidad la creación de una comisión reguladora especialista y con facultades para inspeccionar y fiscalizar el funcionamiento de las empresas de subcontratación u *outsourcing*. La finalidad de la propuesta planteada es con el afán de recobrar el carácter proteccionista de la Ley Federal del Trabajo, pues no podemos omitir que dicha Ley fue promulgada con la finalidad de proteger a la clase vulnerable trabajadora, es por eso que debemos de contemplar la realidad en que vivimos y buscar que las “nuevas” figuras laborales o preceptos del neoliberalismo funcionen previa garantía de los derechos laborales, por lo que se propone la adición al artículo 15 de la Ley Federal de Trabajo, quedando de la siguiente manera:

### Ley Federal de Trabajo

...

Artículo 15: ...

I.-...

II.-...

Artículo 15 A...

Artículo 15 B...

Artículo 15 C...

Artículo 15 D...

El trabajo en régimen de subcontratación será inspeccionado y fiscalizado por una Comisión reguladora, dependiente de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, comisión que fiscalizara el cumplimiento de las normas establecidas en el contenido del presente artículo.

Tanto las empresas contratantes están obligadas a registrar los contratos celebrados con las empresas contratistas, ante la Comisión reguladora de su jurisdicción.

Toda empresa contratista deberá depositar una fianza a nombre de la Comisión reguladora, cuyo monto será de 1000 días de salario mínimo de la zona.

La fianza estará destinada a responder por las obligaciones legales y contractuales de la empresa contratista con sus trabajadores, será depositada en los términos fijados por la Comisión reguladora, mediante el procedimiento previamente autorizado por el Sistema de Administración Tributaria.

Toda empresa contratista que actué como empresa prestadora de servicios especializados sin ajustarse a lo dispuesto por el presente artículo será sancionada conforme a lo dispuesto en el artículo 1004-B de la presente Ley.

## FUENTES DE CONSULTA

### Bibliografía

- AGUILAR MÉNDEZ, Sergio *et. al.*, Problemas sociales, económicos y políticos de México, UNAM, Cd. México, primera edición 2006.
- BRONSTEIN, Arturo S. “*La subcontratación laboral*”. p. 425 - 448. En: Derecho Laboral, Montevideo. T. XLII. N° 195 (jul. - set. 1999).
- DE BUEN, Néstor (coord.), *El outsourcing, visión iberoamericana, Outsourcing*, México, Edit. Porrúa, 2011.
- DEL PESO NAVARRO, Emilio. “*Manual de outsourcing informático: (análisis y contratación)*”. 2003, Ediciones Díaz de Santos.
- HANDY, Charles, Un mundo al revés. Una reseña sobre la vida y el material creado por uno de los pensadores administrativos y financieros más importantes del viejo continente y del mundo, <http://charleshandy.blogspot.mx/>
- HERNÁNDEZ LÓPEZ, Mario Humberto, “La herencia ideológica del neoliberalismo: las raíces de la mediocridad económica en México”, Universidad Autónoma Metropolitana, octubre 2014, [http://redpol.azc.uam.mx/descargas/numero3/6\\_La\\_inercia\\_ideologica\\_del\\_neoliberalismo.pdf](http://redpol.azc.uam.mx/descargas/numero3/6_La_inercia_ideologica_del_neoliberalismo.pdf).
- HUCHIM, Eduardo, *TLC hacia un país distinto*, Nueva Imagen, México, 1992.

- ISIDRO Y ESCALANTE, Cecilia, La formación de la política petrolera en México, 1970-1986. Primera Edición. El Colegio de México. México, 1988.
- LACITY, Mary C. y Hirscheim Rudy. *“Subcontratación de los sistemas de información: mitos y realidades”*, Perú, 1997.
- LAYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, Neoliberalismo Flexibilización de los derechos laborales, Primera Edición, México D.F, Universidad Autónoma Metropolitana, Julio 2002.
- PASCUAL ALMEÍDA, Miguel A., *Los secretos del outsourcing, Seis sombreros para gobernar un servicio*, España, Edit. StarBook, 2012.
- SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *“La subcontratación un fenómeno global Estudio de legislación comparada”*, UNAM, México 2011, Primera Edición.
- SECOFI, *Tratado de Libre Comercio de América del Norte*, México, 1993, Editorial MAC, S.A. de C.V., Tomo uno, 343 p. y Tomo dos 271 p.
- TENORIO LARA, Emanuel, “El neoliberalismo en México”, Noviembre 2014, <http://neoliberalismomex.blogspot.mx/2013/01/vicente-fox-quesad2000-2006.html>.
- VALVERDE, MARTÍN, Antonio y otros. *“Derecho del Trabajo”*, 5ta. ed. Madrid: Tecnos, 1996.
- WHITE, Robert y Barry JAME, *“Manual de outsourcing”*, Barcelona; Gestión 2000.

## Legislación

- Agenda de Amparo, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Edit. Ediciones Fiscales Isef, 2013.
- Agenda Laboral, *Ley Federal del Trabajo*, Edit. Ediciones Fiscales Isef, 2013.
- Base de datos de iniciativas, Gaceta Parlamentaria, LXII Legislatura, Cámara de Diputados, México, DF, disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>, consultada en fecha 21 de Diciembre del 2012.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley núm. 20.123, julio 2014, <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=254080>.
- Código del Trabajo, Octubre 2014, <http://www.legalinfo-panama.com/legislacion/laboral/codtrabA1.pdf>.
- Criterios aprobados por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta\\_federal/secciones/consultas/criteriosaprobadospleno.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/criteriosaprobadospleno.html)
- Decreto Ejecutivo Núm. 17, Octubre 2014, [http://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/26285\\_A/GacetaNo\\_26285a\\_20090520.pdf](http://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/26285_A/GacetaNo_26285a_20090520.pdf).
- Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la Iniciativa del Ejecutivo Federal con Proyecto de Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados de la LXII Legislatura, Disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>.

- Gaceta 363 de 20 de marzo de 2012, Iniciativa del Senador Alfredo Rodríguez y Pacheco a nombre del Grupo Parlamentario del PAN, disponible en: <http://www.senado.gob.mx>, visitado en fecha 21 de diciembre de 2012
- Gaceta Parlamentaria año XIV, numero 3218 – II jueves 10 de marzo de 2011, Iniciativa que Reforma, Adiciona y Deroga diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y otros 234 Diputados del Grupo Parlamentario del PRI, disponible en <http://gaceta.diputados.gob.mx>, consultada en fecha 20 de diciembre de 2012.
- Gaceta Parlamentaria año XV, numero 3595 –II, martes 4 de Septiembre del 2012, Iniciativa del titular del Poder Ejecutivo Federal con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx>, consultada en 27 de diciembre del 2012.
- Gaceta Parlamentaria año XV, numero 3600, martes 11 de Septiembre del 2012, Bloque de Izquierda, disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx>, consultada en fecha 20 de diciembre del año 2012.
- Gaceta Parlamentaria, LXII Legislatura, cámara de Diputados, México, DF, disponible en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>, consultada en fecha 22 de Diciembre del 2012.
- Ley núm. 18.099, octubre 2014, <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18251&Anchor=>

- Ley 20.744, Octubre de 2014, <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.
- Ley 25.013, Octubre 2014, <http://www.dae.com.ar/leg/leyes/l25013.html>.
- Ley Federal del Trabajo 2012, visible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>, consultada en fecha 20 de noviembre de 2013.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, visible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>, consultado en fecha 15 de noviembre del 2013.
- Orden Jurídico Nacional, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, agosto 2014, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/constitucion.php>
- Orden Jurídico Nacional, Ley Federal del Trabajo, julio 2014, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/leyes.php>
- OIT, "Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación CO96", [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312241](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312241)
- Primera Sección, Diario Oficial, Viernes 30 de Noviembre de 2012, Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012).

## Hemerografía

- Aportes, Revista de la Facultad de Economía, BUAP, Año, XII, número, 34, enero-abril de 2007.
- “Conflictos y lucha de los trabajadores durante el gobierno de Calderón”, *El Cotidiano*, 2009 (154), marzo-abril, p. 107. Véase, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32512736012>, 7, de noviembre de 2014.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús. “*Outsourcing, contratas y subcontratas*”. Ponencia Temática I presentada ante el X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999. Sociedad Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ejemplar policopiado).
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, “*La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global*”, En revista: *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, Primera edición, noviembre de 2012, Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia.
- “El endeudamiento externo de PEMEX 1978 - 1982”, revista Latinoamericana de Economía, Problemas de Desarrollo, UNAM, volumen XVIII, Octubre – diciembre de 1987. La empresa pública y la administración del Presidente Miguel de la Madrid, Secretaría de la Contraloría General de la Federación. México, 1988, pág. 51.
- Estimaciones del Ministerio de Trabajo citadas en Unión Network Internacional, <http://www.union-network.org>
- González Amador, Roberto, “Se triplicó en este sexenio el número de desempleados”, periódico La Jornada, Noviembre 2014,

<http://www.jornada.unam.mx/2006/11/18/index.php?section=economia&article=021n1eco>

- Leyva Piña, Marco Antonio, “Conflictos y lucha de los trabajadores durante el gobierno de Calderón”, Revista El Cotidiano, Noviembre 2014, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32512736012>.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y GEOGRAFIA, conflictos de trabajo, <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/mexicocifras/default.aspx?e=21>
- MARTÍNEZ GARRIDO, Luis Ramón. “*Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado*”. p. 229 - 239. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° 38 (2002). p. 230.
- Mas Sabaté, Jordi, “*Gestión Privada de Servicios Públicos: la Externalización (Outsourcing) en la Administración Privada*”, Revista Hacienda Municipal, N° 74, marzo de 2001.

## **ANEXOS**

**Anexo número uno.-** Entrevista video grabada, realizada al Lic. Francisco Martínez Munguía, contenida en CD.

**Anexo número dos.-** Formato de contrato de prestación de servicios.

**CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE -----, REPRESENTADO POR EL LICENCIADO ----- EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ "EL CONGRESO" Y POR LA OTRA LA PERSONA JURÍDICA "\*\*\*\*\*.", REPRESENTADA LEGALMENTE POR \*\*\*\*\* , A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:**

**DECLARACIONES**

**I.- De "EL CONGRESO":**

7. Que es un Poder Público del Estado de Puebla de conformidad con lo que establecen los artículos 1, 28 y 32 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla y que de acuerdo al artículo 8 de Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla, tiene plena autonomía para ejercer su presupuesto anual de egresos, así como para organizarse administrativamente, lo que le confiere la capacidad jurídica para celebrar este contrato;
8. Que la personalidad y atribuciones de su representante legal por lo que hace a la suscripción de este tipo de contratos, las fundamenta en los artículos 204 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla, 176 y 177 fracción XIII del Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla;
9. Que para cubrir las erogaciones que se deriven del presente contrato manifiesta que existe saldo disponible en el presupuesto aprobado dentro de la partida correspondiente;
10. Que la adjudicación de este contrato se realizó a través del procedimiento de cotización cuando menos a tres proveedores de conformidad con la normatividad aplicable, mediante la aprobación del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla de fecha catorce de marzo del dos mil doce y en observancia y cumplimiento de lo estipulado en el numeral veintinueve de la Normatividad para el Ejercicio del Presupuesto del Poder Legislativo, instruyendo a la Secretaría General de este Poder Legislativo para suscribirlo en los términos señalados;
11. Que para los fines y efectos legales del presente contrato, señala como domicilio el ubicado en la calle cinco poniente ciento veintiocho, Centro Histórico de esta ciudad de Puebla; y
12. Que el Licenciado José Norberto Rodríguez Medina, representante legal de "EL CONGRESO", no tiene relación de parentesco o de negocios con "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", por lo que no se infringe el artículo 50

fracción XIII de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla.

## II.- De "EL PRESTADOR DEL SERVICIO":

9. Es una sociedad Anónima de Capital Variable debidamente constituida y válidamente existente conforme a las leyes de los Estados Unidos Mexicanos, tal y como lo acredita con el instrumento número diecinueve mil cuatrocientos cincuenta y tres, de fecha veintidós de febrero de dos mil seis, expedido por el Licenciado \*\*\*\*\* , Notario Público número \*\*\*\*\* de la Ciudad de \*\*\*\*\* , Puebla.
10. Su objeto es prestar servicios de Limpieza, asesoramiento, investigación, mantenimiento, administración y reparación de toda clase de inmuebles tales como hoteles, restaurantes, condominios, casa habitación, colegios, escuelas, institutos, tiendas de autoservicio, salones sociales, oficinas e industrias en general, propiedad de particulares, públicas o de personas morales o físicas por cuenta propia o de terceros entre otros;
11. Que señala como domicilio legal para los efectos del presente contrato, el ubicado en la calle \*\*\*\*\* , Código Postal \*\*\*\*\* , de esta Ciudad de Puebla;
12. Que cuenta con la infraestructura y el personal necesario para obligarse a la prestación del servicio objeto del presente contrato;
13. Que conoce la legislación y normatividad aplicable y acepta observarlas, así como los requerimientos específicos de los servicios que requiere "**EL CONGRESO**";
14. Que conoce, acepta y se obliga a cumplir en todas y cada una de sus partes las condiciones de términos fijados en este contrato, entendiéndose por tanto que es conecedor de las responsabilidades en que puede incurrir, independientemente de las sanciones de carácter civil o penal a que se haría acreedor por incumplimiento de los servicios contratados en este acto;
15. Que su representante legal manifiesta que no se encuentra suspendido, cancelado o inhabilitado por resolución de autoridad federal, estatal o municipal para formalizar contrato alguno derivado de procedimientos de adjudicación de bienes o servicios; y
16. Que el \*\*\*\*\* , como representante legal, ni los socios de su representada tienen relación de parentesco o de negocios con el representante legal de "**EL CONGRESO**", por lo que no se infringe el artículo 50 fracción XIII de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla.

## III.- DECLARAN AMBAS PARTES:

- Que se reconocen mutuamente la capacidad y personalidad jurídica con que se ostentan y con las cuales celebran este contrato, manifestando que en la celebración del mismo, no existe error, dolo, mala fe, ni cualquier otro vicio que afecte el consentimiento.

De acuerdo con lo anterior, se celebra el presente contrato a tenor de las siguientes:

## **CLAUSULAS**

**PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO.-** "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" se obliga a prestar a favor de "EL CONGRESO" el servicio de limpieza a los bienes muebles e inmuebles que ocupa este último. Las condiciones y términos de la prestación de servicios quedan plasmados en el Anexo que presentó "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" y que forma parte de este y surte sus efectos como si a la letra se insertase, conforme a las condiciones y términos que se pactan en este instrumento.

**SEGUNDA.- VIGENCIA DEL CONTRATO.-** El presente contrato será obligatorio para ambas partes a partir del primero de abril al treinta y uno de diciembre de dos mil doce.

**TERCERA.- FORMA Y LUGAR DE PAGO.-** Las partes convienen en que el costo total del Contrato será la cantidad de \$ \*\*\*\*\* (\*\*\*\*\* 00/100 M.N.), incluyendo el impuesto al valor agregado, para lo cual "EL CONGRESO", pagara mensualmente a "EL PRESTADOR DEL SERVICIO", la cantidad de \$ \*\*\*\*\*.00 (\*\*\*\*\* 00/100 M.N.), incluyendo el impuesto al valor Agregado.

El pago se hará a quincena vencida, dentro de los primeros cinco días naturales de la quincena siguiente a aquella a la que corresponda pagar, mediante cheque expedido a nombre de "\*\*\*\*\*", contra entrega por parte de este último de la factura respectiva, misma que deberá reunir los requisitos fiscales que exige la ley en materia y en caso contrario "EL CONGRESO" podrá retener el pago correspondiente hasta que se subsanen las deficiencias.

El lugar de pago por los servicios pactados en este instrumento, se hará en el domicilio de "EL CONGRESO".

**CUARTA.- OBLIGACIONES DE "EL PRESTADOR DEL SERVICIO":** "EL PRESTADOR DEL SERVICIO" se obliga a realizar los servicios objeto de este contrato de conformidad a las condiciones y términos que a continuación se establecen:

a) Los servicios se prestarán en todas las áreas que ocupa el inmueble de "EL CONGRESO";

b) **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** deberá destinar a 13 elementos de su personal, que realizarán los trabajos de limpieza en los días y horas que a continuación se detallan:

- 11 de los 13 elementos realizarán los trabajos de limpieza de lunes a viernes de las 07:00 a las 15:00 horas;
- Los 2 elementos restantes realizarán sus trabajos de lunes a viernes de las 12:00 a las 20:00 horas; y
- Los sábados los trabajos se realizarán por 13 elementos de las 08:00 a las 12:00 horas.

c) El personal deberá presentarse en las instalaciones de **"EL CONGRESO"** acreditándose con gafete expedido por la empresa de **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** cuya denominación comercial es "\*\*\*\*\*";

d) Asimismo **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** deberá proporcionar a su personal las batas y equipo de seguridad que requieran para realizar su trabajo en **"EL CONGRESO"**; y

e) **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"**, realizará los trabajos de limpieza de conformidad con el calendario de actividades que de manera semanal deberá elaborar de manera conjunta con la persona que el Director General de Administración y Finanzas designe para tal fin. En ese calendario se asentaran las áreas sobre las que deberán prestarse los servicios, así como la frecuencia de limpieza.

**QUINTA.- GARANTÍAS.-** Con relación al cumplimiento de las obligaciones que se estipulan para **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** ambas partes convienen en establecer como garantía y pena convencional, para el caso de incumplimiento de dichas obligaciones por **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"**, fianza, cheque certificado o cheque cruzado por el 10% del monto total del contrato y la retención del pago de la o las facturas que estuvieren pendientes, mientras no se cumplan satisfactoriamente los servicios programados, y sin perjuicio de que pueda rescindirse inmediatamente el contrato, sin responsabilidad alguna para **"EL CONGRESO"**. Lo anterior para garantizar el fiel y exacto cumplimiento de las obligaciones consignadas en el presente instrumento.

En su caso, en la fianza deberá especificarse cuando menos lo siguiente:

- Fecha del contrato;
- Monto total del contrato;
- Fecha de expedición y vigencia de la póliza, la cual deberá permanecer vigente durante la substanciación de los recursos legales o juicios que se interpongan y hasta que se dicte resolución definitiva por autoridad competente;
- Monto de la fianza;
- Señalar con precisión las obligaciones garantizadas;
- Que la afianzadora se obliga a seguir garantizando aun en el caso de que otorguen prórrogas o esperas, y

- Que se somete al procedimiento de ejecución que se establece en los artículos 95, 95 bis, 118 y 118 bis de la Ley Federal de Instituciones y Fianzas, en el supuesto de hacerse exigibles las garantías.

**SEXTA.- CONFIDENCIALIDAD.- "EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** se compromete a mantener bajo resguardo y secreto la información que por motivo de este contrato conozca del Honorable Congreso del Estado de Puebla y que la misma es considerada como información confidencial; en caso de no cumplir con lo estipulado en esta cláusula, el **"PRESTADOR DEL SERVICIO"** pagará al Honorable Congreso del Estado de Puebla, los daños y perjuicios que ocasione la difusión de la información independientemente de las sanciones de tipo penal y civil en términos de la legislación aplicable.

**SÉPTIMA.- RELACIONES LABORALES.-** Las relaciones laborales con el personal que **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** designe para el cumplimiento de las obligaciones contraídas en este contrato, bajo ninguna circunstancia se entenderán transferidas a **"EL CONGRESO"**, por lo que en ningún caso será considerado como patrón solidario o sustituto y por tanto, expresamente se exime a **"EL CONGRESO"** de alguna responsabilidad de carácter civil, fiscal, de seguridad social o cualquier otra que pudiera generarse con relación a los empleados de **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** este se compromete a afiliar a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), quienes deberán portar gafete de identificación con fotografía y su número de afiliación de dicho instituto.

**OCTAVA.- RESPONSABILIDAD.- "EL PRESTADOR DE SERVICIO"**, se obliga a prestar los servicios objeto de este contrato, conforme a las especificaciones técnicas y profesionales determinadas por **"EL CONGRESO"**, dichos servicios se efectuarán a satisfacción de **"EL CONGRESO"**, así como a responder por su cuenta y riesgo de los defectos los daños y perjuicios que por incumplimiento o negligencia de su parte se lleguen a causar a **"EL CONGRESO"** o a terceros.

**NOVENA.- RESCISIÓN.-** Cualquiera de las partes podrá declarar la rescisión del presente contrato requiriendo el pago de los daños y perjuicios, cuando la otra incumpla alguna de las obligaciones derivadas del mismo, bastando para ello con la notificación que por escrito realice una parte a la otra con 30 (treinta) días naturales posteriores, a la fecha en que opere la rescisión. Lo anterior sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales a que hubiere lugar.

**DÉCIMA.- INCUMPLIMIENTO.-** En el caso de que **"EL PRESTADOR DEL SERVICIO"** se retrase en el cumplimiento o no preste uno o más de los servicios a que se refiere este Contrato en los términos convenidos, por causas atribuibles a él, ambas partes acuerdan en que éste retribuirá a **"EL CONGRESO"** la cantidad proporcional al o los días en que se dejó de prestar el servicio, el cual será descontado del pago a que se refiere la cláusula tercera. Lo anterior sin perjuicio al requerimiento del pago de los daños y perjuicios ocasionados por dicho incumplimiento.

**DÉCIMO PRIMERA.- CASO FORTUITO Y RESPONSABILIDAD CIVIL.-** Las partes convienen que ninguna de ellas será responsable de la interrupción o

suspensión de las obligaciones del presente contrato, siempre que éstas fueren resultado directo o indirecto de caso fortuito, fuerza mayor o existan causas de interés general.

**DÉCIMO SEGUNDA.- IMPUESTO.-** Las partes serán responsables del pago de los impuestos, derechos, cargos o gravámenes derivados del presente contrato en términos de la legislación correspondiente.

**DÉCIMO TERCERA.- RECONOCIMIENTO CONTRACTUAL.-** El presente contrato constituye el acuerdo entre las partes, en relación con el objeto del mismo y deja sin efecto cualquier otra negociación o comunicación entre éstas, ya sea oral o escrita con anterioridad a la fecha en que se firme el mismo.

**DÉCIMO CUARTA.- JURISDICCIÓN.-** Para la interpretación y cumplimiento del presente Contrato, así como para todo aquello que no esté estipulado en el mismo, las partes se someten a la jurisdicción y competencia de los Tribunales del Estado de Puebla; renunciando a cualquier otra que les corresponda en razón de su domicilio presente o futuro.

Leído que fue por ambas partes el presente Contrato, lo encuentran a su entera satisfacción, firmándolo por duplicado en la Heroica Ciudad de Puebla de Zaragoza; el día treinta y uno marzo del dos mil doce.

**POR “EL CONGRESO”**

**POR “EL PRESTADOR DE SERVICIO”**

**SECRETARIO GENERAL**

\*\*\*\*\*

**REPRESENTANTE LEGAL**

**Anexo número tres.- Gráfica, Encuesta Nacional de ocupación y empleo.**



**Población económicamente activa**

**Descripción:**

Personas que durante el periodo de referencia realizaron o tuvieron una actividad económica (población ocupada) o buscaron activamente realizar una en algún momento del mes anterior al día de la entrevista (población desocupada).

**Frecuencia:**

Trimestral

**Unidad de medida:**

Número de personas

**Fuente:**

2010/01-2014/02

INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

**Nota general:**

Datos ajustados a los montos poblacionales de las proyecciones demográficas del CONAPO.

**Anexo número cuatro.-** Gráfica, conflictos laborales individuales y colectivos.



**Conflictos de trabajo**

**Frecuencia:**

Anual

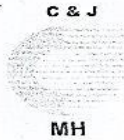
**Fuente:**

1994-2013

INEGI. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Relaciones laborales de jurisdicción local.

**Nota general:**

Los conflictos de trabajo comprenden individuales y colectivos, aunque estos últimos no necesariamente existen en todas las entidades y/o años



C & J Material Hand S.A. de C.V.  
ESMERALDA 4314  
COL. VILLA POSADAS  
C.P. 72060 PUEBLA, PUE.  
TEL : (222) 962-2340

Carta de Subcontratación.

VOLKSWAGEN DE MEXICO, S.A. DE C.V.  
Km. 116 Autopista Mexico-Puebla  
San Lorenzo Almecatla, Cuautlancingo,  
Puebla C.P. 72008

At'n. Andre Wellmann  
GERENTE DE COMPRAS  
\*Seguridad VWM  
Control de Acceso a Proveedores

Por este conducto el que suscribe Sr Miguel Ángel Hernández Castañón. En mi carácter de Apoderado con Poder General para Pleitos y Cobranzas y Actos de Administración de la persona moral "C & J Material Hand SA de CV". personalidad que se acredita con el instrumento Notarial, consistente en fotocopia simple del Poder para Pleitos y Cobranza y Actos de Administración, pasado ante la fe del Notario Público No. 15 del Distrito Bravos, Chihuahua; Lic. Luis Villagrán Arrieta. Conferido por el Administrador Único o Presidente del Consejo de Administración de mi Representada de fecha 11 de Junio de 2008. (4 fojas útiles).

I.-Que es una empresa legalmente constituida al amparo de las leyes mexicanas, la cual se constituyo bajo Escritura Publica no. 36,068 del volumen 830 de fecha 8 de enero del 2003, otorgada ante el Licenciado Mario Alberto Montero Serrano, Notario Público Número Dos en ejercicio en el Distrito Judicial de Cholula Puebla, Estado de Puebla, inscrita bajo el número 73510, a folios 455, a 476 del tomo 4/04 del libro quinto de comercio, del Registro Público de la Propiedad y del Comercio del Distrito Judicial Puebla, Puebla, el 21 de Enero del 2004.

II.-Que su Registro Federal de Causantes es CMH030508CR6 y se Registro Patronal Ante el Instituto Mexicano del Seguro Social es Y461158510  
Con domicilio fiscal en Calle esmeralda 4314 Villa Posadas Puebla Pue. C.P. 72060 nos permitimos comentar:

Como es de su conocimiento, mi representada tiene celebrada con Ustedes diversas Órdenes de Compra, para realizar diversas actividades a su cargo, y esta subcontratado a la persona moral "GATOR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C Misma que cuenta con su propia infraestructura material y humana y que para todos los efectos a qué lugar tiene el carácter de

patrón único ante su personal, con las obligaciones que le impone la ley a los patrones, no dándose la figura de intermediación laboral prevista por la Ley Federal del Trabajo en vigor.

En estos términos, mi representada solicita a Ustedes por medio de la presente que se autorice el ingreso a sus instalaciones del personal contratado por la compañía "GATOR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C" durante el periodo comprendido entre el día 24 de Mayo hasta el 31 de Diciembre de 2013, esto bajo los siguientes términos y condiciones:

- a) Mi representada "C & J MATERIAL HAND SA DE CV" ratifica por este medio que será la única responsable ante Volkswagen de México, S.A. de C.V. por el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones que a su cargo se desprenden de las Ordenes de Compra y/o sus anexos que tiene celebradas con la misma.
- b) Hago de igual forma patente que mi representada hará del conocimiento a sus TRABAJADORES de todos los reglamentos, normas y procedimientos de acceso, seguridad y salud laboral de Volkswagen de Mexico, S.A. de C.V., obligándole a hacer estos del conocimiento del personal que tuviera que acceder permanente o eventualmente a las instalaciones de Ustedes por requerimientos de mi mandante, en el entendido que dicha personal moral estará obligada a cubrir todos los requerimientos de credencialización y acceso que Ustedes establezcan, entregando a Ustedes una relación del personal que destinara para el desempeño de las actividades contratadas. Todo el personal que realice actividades dentro de las instalaciones de Volkswagen de Mexico, S.A. de C.V. contara con las credenciales que los identifiquen debidamente durante su estancia y contara con el equipo de Seguridad que demande la propia naturaleza del trabajo asignado a dicho personal.


Asimismo informamos que tanto el personal que "GATOR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C" destine al desempeño de actividades como cualquier otra persona que por requerimiento de mi mandante ingrese a las instalaciones de VWM, se encuentra/encontrará debidamente respaldado por "C & J MATERIAL HAND SA DE CV" y/o mi representada para el caso de accidentes y/o riesgos de trabajo, y de la misma manera manifiesto que de presentarse estos, mi representada o la persona moral referida asumirán estrictamente la responsabilidad legal y económica que pudiera derivarse respecto a dichas personas, tanto ante cualquier autoridad competente como particulares que pudieran reclamar algún derecho. En caso de accidentes o enfermedades que así lo requieran a su criterio, solicitamos de Ustedes su apoyo a efecto de que se proporcionen los primeros auxilios temporales y en su caso se trasladen enfermos o accidentes o enfermedades que así lo requieran a su criterio, solicitamos de Ustedes su apoyo a efecto de que se proporcionen los primeros auxilios temporales y en su caso se trasladen enfermos o accidentados al IMSS y/o a la institución hospitalaria que nosotros o las personas moral referida les indiquemos, esto liberando a Volkswagen de Mexico S.A. de C.V. , desde ahora de cualquier responsabilidad sobre las consecuencias médico-legales y/o económicas de dicha atención o traslado, haciendo constar que en estos casos, el enfermo o accidentado se acompañara en la ambulancia con un representante de "GATOR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C"

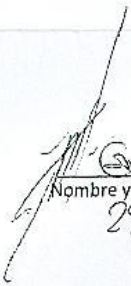
y/o de mi mandante, para los fines a seguir. Los gastos que generen dichas atenciones serán reembolsados a Volkswagen de México, S.A. de C.V. Por mi mandante.

- c) Mi representada se obliga a sacar en paz y a salvo a Volkswagen de Mexico, S.A. de C.V. de cualquier responsabilidad, reclamación, demanda o acción de cualquier naturaleza que pudiera ser intentada en su contra por cualquier miembro del personal de "C & J MATERIAL HAND SA DE CV" bien sea este contratado directa o indirectamente por dicha persona moral y/o por mi representada, así como por cualquier daño y/o perjuicio que pudiera causársele en sus bienes y/o personas(y/o de sus empleados, clientes, proveedores o visitantes) derivado de las acciones u omisiones de dicho personal durante su estancia dentro de las instalaciones de Ustedes. Asimismo, nos obligamos a reembolsar a Volkswagen de Mexico S.A. de C.V. cualesquiera gastos que tuvieran que erogar en la atención, solución o finiquito de dichas demandas, acciones, reclamaciones o controversias.

En espera de que la solicitud formulada en este escrito sea sancionada favorablemente por Ustedes, nos reiteramos a sus órdenes.

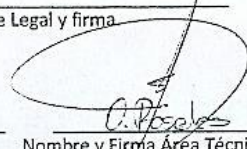
Sr Miguel Ángel Hernández Castañón

  
Nombre completo del Representante Legal y firma

  
Nombre y firma Compras

29/05/13


COMPRAS

  
Nombre y Firma Área Técnica VWM

29/05/13

OK Enterado

para C.C. 4500402800/001

  
31/05/13

**Anexo número seis.-** Número y nombres de empresas *outsourcing*, de subcontratación y de colocación de personal en el estado de Puebla.



Delegación Federal del Trabajo en Puebla  
Departamento de Procesamiento de la Información

1354

Oficio: 141/30-04-2014/

0441

Puebla, Pue. a 30 de Abril del 2014

Recibi  
Areli colin  
12.05.04

LIC. SILVIA BELÉN URZÚA SERRANO  
SUBCOORDINADORA DE SISTEMAS DE  
COMUNICACIÓN DELEGACIONAL  
PRESENTE

Por este medio y en atención a su solicitud con número de registro de la Unidad de Enlace STPS/UE/0361/14, me permito relacionar el número y nombres de empresas *outsourcing*, de subcontratación y colocación de personal, funcionales en el Estado de Puebla que se encuentran registradas en el Directorio Nacional de Empresas a partir del primero de diciembre del año 2012 y hasta el día de hoy 30 de Abril del año en curso. Al efecto y en listado adjunto debidamente certificado, remito la información solicitada.

Sin otro particular, le deseo un excelente día.



Atentamente  
El Encargado del Departamento de Procesamiento de la Información y  
del Directorio Nacional de Empresas.  
Analista Laboral

Miguel Ortega Olvera



SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
UNIDAD DE DELEGACIONAL FEDERAL DEL TRABAJO  
OFICINA DE PUEBLA

RECIBIDO  
07-05-14 10:03

C. c. p. Mtra. Vanessa Barahona de la Rosa. Delegada Federal del Trabajo en Puebla. Para su conocimiento.  
Abogada Sandra Jiménez Gómez. Directora Jurídica. Para su conocimiento.

31 Poniente No. 2904. Fracc. El Vergel. Puebla, Pue. C. P. 72400. Tel. 2301670 ext. 105. Correo electrónico: pue105@stps.gob.mx  
www.stps.gob.mx



SECRETARIA DEL TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL

LA QUE SUSCRIBE LIC. SANDRA JIMÉNEZ GÓMEZ, DIRECTORA JURIDICA DE LA DELEGACION FEDERAL DEL TRABAJO, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 31, 32, 33, TERCERO Y SEXTO TRANSITORIOS DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL; PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 14 DE NOVIEMBRE DE 2008; ARTICULOS 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 FRACCION III, 8 FRACCION III INCISO a) DEL ACUERDO POR EL QUE SE DETERMINA LA CIRCUNSCRIPCION TERRITORIAL DE LAS DELEGACIONES, SUBDELEGACIONES Y OFICINAS FEDERALES DEL TRABAJO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Y SE DELEGAN FACULTADES EN SUS TITULARES, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 25 DE MAYO DE 2005.-

-----C E R T I F I C A-----

QUE LAS PRESENTES COPIAS CONCUERDAN FIELMENTE CON LOS ARCHIVOS DE ESTA DELEGACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE PUEBLA, SE EXPIDE EN 1 HOJA UTIL PARA LOS EFECTOS LEGALES CONSIGUIENTES. EN LA CIUDAD DE PUEBLA, PUE., A LOS TREINTA DIAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL CATORCE.-CONSTE-----

El presente documento lo firma la Directora Jurídica de la Delegación Federal del Trabajo en Puebla, en ausencia del titular de esta Dependencia, de conformidad con el tercer párrafo del Artículo 41 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de Noviembre de 2008.



JMRB/Lph\*

STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



1

Información del requerimiento STPS/UE0361/14

No.	Nombre de la empresa
1	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS ADECCO, S.A. DE C.V.
2	ECCO SERVICIOS DE PERSONAL, S.A DE C.V
3	EXCELLANCE ADECCO, S.A. DE C.V
4	INTERIM ADECCO, S.A. DE C.V.
5	REUSSITE ADECCO, S.A. DE C.V.
6	SERPROX DE PUEBLA, S. A. DE C. V.
7	SERVENAD SERVICIOS VENTAS Y ADMINISTRACION, S. A. DE C. V.
8	SERVICIOS DE PERSONAL CINEPOLIS, S.A. DE C.V.
9	BARRADAS ORTEGA HERMILO CANDIDO MAURO ZAVALETA FRANCISCO JAVIER



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL  
Legación Federal del Trabajo  
PUEBLA

## **Anexo número siete.- Encuestas.**

### CUESTIONARIO

1.- ¿Cuál es su nombre?

= Ariadna Carmona Gutiérrez

2.-¿A qué se dedica?

= Soy abogada litigante

3.-¿Usted ha promovido juicios en contra de empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= si

4.- ¿Usted es apoderado de alguna empresa de subcontratación u *outsourcing*?

=si

5.- ¿Con relación a las dos preguntas anteriores, cuáles son los nombres de esas empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= HOBO CONNECTS S.A. DE C.V.

OPERADORA DE PERSONAL TÉCNICO S.A. DE C.V.

RH CAPACITACIÓN Y COLOCACIÓN EMPRESARIAL DE MÉXICO S.A. DE C.V.

## CUESTIONARIO

1.- ¿Cuál es su nombre?

= Carlos Cordero Herrada

2.- ¿A qué se dedica?

= Soy abogado litigante

3.- ¿Usted ha promovido juicios en contra de empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= si

4.- ¿Usted es apoderado de alguna empresa de subcontratación u *outsourcing*?

=si

5.- ¿Con relación a las dos preguntas anteriores, cuáles son los nombres de esas empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= HUZARA SOCIEDAD S.A. DE C.V.

ACUÑA RECURSOS HUMANOS S.A. DE C.V.

## CUESTIONARIO

1.- ¿Cuál es su nombre?

= Daniel Bertoni López Chavez

2.-¿A qué se dedica?

= Soy abogado litigante

3.-¿Usted ha promovido juicios en contra de empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= si

4.- ¿Usted es apoderado de alguna empresa de subcontratación u *outsourcing*?

=si

5.- ¿Con relación a las dos preguntas anteriores, cuáles son los nombres de esas empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= SINERGIA VITAE S. DE R.L. DE C.V.

DREAM STORES S. DE R.L. DE C.V.

SUMOBEL PREMIUN S. DE R.L. DE C.V. Z PEOPLE S.C.

GRUPO HAMMSER S DE R.L. DE C.V.

## CUESTIONARIO

1.- ¿Cuál es su nombre?

= Ismael Carrera Vera

2.- ¿A qué se dedica?

= Soy abogado litigante

3.- ¿Usted ha promovido juicios en contra de empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= si

4.- ¿Usted es apoderado de alguna empresa de subcontratación u *outsourcing*?

=si

5.- ¿Con relación a las dos preguntas anteriores, cuáles son los nombres de esas empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= OPERADORA CHRYSHER S.A. DE C.V.

OPERADORA TURÍSTICA LID S.A. DE C.V.

## CUESTIONARIO

1.- ¿Cuál es su nombre?

= Miguel Antonio Candía Delgadillo

2.- ¿A qué se dedica?

= Soy abogado litigante

3.- ¿Usted ha promovido juicios en contra de empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= si

4.- ¿Usted es apoderado de alguna empresa de subcontratación u *outsourcing*?

=si

5.- ¿Con relación a las dos preguntas anteriores, cuáles son los nombres de esas empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= C & J MATERIAL HAND S.A. DE C.V.

COINTSA S.A. DE C.V.

PRISMA CONSULTORES S.A. DE C.V.

## CUESTIONARIO

1.- ¿Cuál es su nombre?

= Edgar Esponda Rached

2.-¿A qué se dedica?

= Soy abogado litigante

3.-¿Usted ha promovido juicios en contra de empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= si

4.- ¿Usted es apoderado de alguna empresa de subcontratación u *outsourcing*?

=si

5.- ¿Con relación a las dos preguntas anteriores, cuáles son los nombres de esas empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= GRUPO ESTRATEGA PUBLICIDAD S.A. DE C.V.

MEX WORD S.A. DE C.V.

MEX WORD TRADE S.A.DE C.V.

HOLDING DEL GOLFO S.A.P.I. DE C.V.

ALISUR S.A. DE C.V.

EMSUR S.A. DE C.V.

## CUESTIONARIO

1.- ¿Cuál es su nombre?

= Eduardo Lerin Flores

2.-¿A qué se dedica?

= Soy abogado litigante

3.-¿Usted ha promovido juicios en contra de empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= si

4.- ¿Usted es apoderado de alguna empresa de subcontratación u *outsourcing*?

=si

5.- ¿Con relación a las dos preguntas anteriores, cuáles son los nombres de esas empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= TURISVIPE & ASOCIADOS S. EN N.C.

HERGO SOLUCIONES EMPRESARIALES S.A. DE C.V.

## CUESTIONARIO

1.- ¿Cuál es su nombre?

= José Felipe Encarnación Aguilar Velázquez

2.- ¿A qué se dedica?

= Soy abogado litigante

3.- ¿Usted ha promovido juicios en contra de empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= si

4.- ¿Usted es apoderado de alguna empresa de subcontratación u *outsourcing*?

=si

5.- ¿Con relación a las dos preguntas anteriores, cuáles son los nombres de esas empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= GATOR SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS S.C.

## CUESTIONARIO

1.- ¿Cuál es su nombre?

= Julio Hernández González

2.- ¿A qué se dedica?

= Soy abogado litigante

3.- ¿Usted ha promovido juicios en contra de empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= si

4.- ¿Usted es apoderado de alguna empresa de subcontratación u *outsourcing*?

=si

5.- ¿Con relación a las dos preguntas anteriores, cuáles son los nombres de esas empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= GRUPO CORPORATIVO DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA S.C. DE R.L.

SERVICIOS ADMINISTRATIVOS C&A.R.F. S.C.

SOCIEDAD ADMINISTRADORA MONTROS S.C.

SOLUCIONES ESTRATÉGICAS AVANZADAS S. DE R.L. DE C.V.

CONCORDE GROUP S.A. DE C.V.

## CUESTIONARIO

1.- ¿Cuál es su nombre?

= Marco Antonio Amaro Huertero

2.-¿A qué se dedica?

= Soy abogado litigante

3.-¿Usted ha promovido juicios en contra de empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= si

4.- ¿Usted es apoderado de alguna empresa de subcontratación u *outsourcing*?

=si

5.- ¿Con relación a las dos preguntas anteriores, cuáles son los nombres de esas empresas de subcontratación u *outsourcing*?

= COMPAÑÍA ADMINISTRATIVA S.A. DE C.V.

511 SAKER