

De los inicios de la flexibilización de los derechos laborales, al *outsourcing**

Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva**

El objeto de este artículo, es analizar y hacer una reflexión sobre la evolución que se ha dado en el derecho laboral en un poco más de cinco lustros, es decir a partir de la implementación del nuevo modelo económico. En este sentido, se examinan las consecuencias de la apertura indiscriminada que se dio en el mercado de trabajo, producto fundamentalmente de los dictados y recomendaciones de los grandes centros financieros internacionales y que derivaron en la flexibilización de los derechos laborales: estabilidad en el trabajo, en el puesto, salario, jornada, hasta llegar a la subcontratación de mano de obra u *outsourcing*. Todo esto dentro del nuevo esquema laboral que se sintetiza en el logro y ofrecimiento de mano de obra barata, disciplinada y con derechos laborales fuertemente disminuidos.

The purpose of this article is to analyze and to reflect on the evolution that has occurred in the labor law in a little more than five decades, i.e. from the implementation of the new economic model. In this regard, we examine the consequences of indiscriminate liberalization that occurred in the labor market, due mainly to the dictates and recommendations of major international financial centers and led to the easing of labor rights: stability in the job, position, salary, and hours, up to the outsourcing. All this under the new labor scheme that is synthesized in the achievement and offer of disciplined cheap labor, with labor rights strongly decreased.

* Este trabajo se terminó de elaborar el 15 de marzo del 2011, unos días después de que el PRI presentara su iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, que, en esencia, es una copia de la presentada por el PAN.

** Doctor en Derecho, Doctor en Ciencia Política.
Profesor Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A.

Con la instauración del neoliberalismo, tanto a nivel mundial como nacional (México), empiezan a flexibilizarse los derechos laborales. El nuevo modelo económico, como sabemos, empezó a ser implementado fundamentalmente en la Inglaterra gobernada por Margaret Thatcher en Gran Bretaña y por Augusto Pinochet en Chile, debido a su identificación con las tesis neoliberales y los compromisos de estos países, sobre todo el último, con los dictados de los grandes centros financieros internacionales.

Sin tratar de caer en una explicación economicista o mecanicista, lo cierto es que al modificarse las relaciones de producción bajo un nuevo modelo de desarrollo, su regulación jurídica dejó de ser atendida y fue modificándose lentamente tendiendo a apartarse de ella.

Mientras esto tiende a concretarse, en la praxis la norma empezó a dejar de cumplirse. Esto es lo que ha estado sucediendo aproximadamente en los últimos 25 años.

En nuestro país, con el establecimiento y desarrollo del neoliberalismo, no ha cesado, sino, al contrario, se ha profundizado, la pérdida del poder adquisitivo del salario, y la flexibilización de los derechos laborales plasmados en la ley y en los contratos colectivos se han intensificado.

El pago de esta política ha sido inmenso para quienes viven de la venta de su fuerza de trabajo: los asalariados. Más de 75% en el caso de los mínimos y de 60% en el de los contractuales, lo que ha derivado en una disminución del propio mercado interno.¹

A partir del sexenio de De la Madrid empezó la reconversión industrial y con ello el recorte del clausulado de los contratos colectivos de trabajo que contenían mejoras logradas a través de luchas llevada a cabo durante varios decenios; flexibilización de derechos fundamentales reconocidos no sólo en la Ley Federal del Trabajo, sino también en la propia Constitución, como lo son: la estabilidad en el empleo, en el puesto desempeñado y el lugar o sitio en que se prestaban los servicios. Esto, amén, del desempleo provocado con la implantación de las nuevas políticas económicas a través de los ajustes de personal y de los despidos llevados a cabo sin que éstos se hayan ajustado a lo prescrito en las causales señaladas en el Art. 47 de la Ley Federal del Trabajo y, en su caso, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y donde han sido determinantes las crisis de 1994-1995 y la del 2009.

En nuestro país, una de las directrices del nuevo modelo se ha dirigido a atraer capitales foráneos e internos a través de ofrecer fuerza de trabajo abundante disciplinada y de bajo coste, además de derechos laborales restringidos y dúctiles.

Por otra parte, las empresas desde hace más de un cuarto de siglo, han tendido a reducir su tamaño. Las empresas gigantes que existieron durante el llamado Estado

¹ Esta medición es conservadora, la mayoría de los estudios realizados por especialistas en las universidades y por el sindicalismo sobre esta problemática rebasan los porcentajes.

interventor, prácticamente han desaparecido. “Esto no implica que ya no existan empresas gigantes o muy grandes, sino que éstas han tendido a descentralizar parte de sus actividades a otras empresas, hacia filiales o hacia trabajadores con el objeto de reducir costos y ganar competitividad”.²

Esto da como resultado que la flexibilidad del trabajo guarde relación íntima con la subcontratación “desde el momento en el que la empresa descentraliza parte de sus actividades a otras empresas o individuos y en esa medida puede de manera más sencilla... tener trabajadores más fáciles de despedir”.³

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

En tal sentido, la política señalada dio como consecuencia no únicamente cambios tecnológicos en la producción, sino, al mismo tiempo y como corolario, la transformación de las relaciones laborales, lo que modificó, incluso, el papel del sindicato, sobre todo el de carácter corporativo.

Todo lo anterior derivó también en la liberalización del mercado, salvo en lo concerniente a los salarios, y en que la reestructuración se extendiera al sector público. Todo esto, en acatamiento casi absoluto de los lineamientos del Fondo Monetario Internacional.

Los efectos de la política implementada por el gobierno, en la que se empezó a aplicar el nuevo modelo económico —y que además se hizo de manera indiscriminada— fue que el producto interno bruto (PIB) tuviera un incremento durante todo el sexenio de 1.1, en tanto que el PIB por habitante fue de -10.8.⁴ Estos resultados estuvieron acompañados por los ajustes de personal llevados a cabo no solamente en el sector privado, sino también en el público y en el paraestatal, amén de las restricciones impuestas a los incrementos a los salarios mínimos y a los derivados de las revisiones contractuales. Todo esto, como lo hemos reiterado, en *acatamiento* estricto a las medidas “recomendadas” por los grandes centros financieros internacionales.

² De la Garza Toledo, Enrique, “Antiguas y nuevas formas de subcontratación” en *Relaciones triangulares de trabajo (subcontratación y/o tercerización). ¿Fin de la estabilidad laboral?* México, Fundación Frederick Ebert, Representación México, 2005, p. 30.

³ *Ibid.*, p. 31. “Es decir, la subcontratación en la práctica, es una forma como la empresa de manera indirecta logra flexibilidad del trabajo sin entrar en conflictos graves con su propio contrato colectivo o su sindicato pasando la responsabilidad a otra empresa que puede ser filial de la misma o una empresa diferente que es contratada para proporcionar ciertos servicios productivos u otro tipo de servicios. Pongo de ejemplo el tecmarketing en Telmex. Es una empresa de nuevos servicios *call center*.” *Loc. cit.*

⁴ Calva, José Luis, *El modelo neoliberal mexicano*, Juan Pablos Editor, México, 1995, p. 24.

A partir del sexenio siguiente las medidas se profundizaron. Los cambios tecnológicos en empresas como Altos Hornos de México, Teléfonos de México y Pemex, sirvieron de pretexto a la flexibilización puesta en marcha.

Debe resaltarse que la disminución del salario no estuvo relacionada o vinculada a la productividad y al rendimiento obrero, los que se incrementaron en diferentes momentos del periodo sexenal, sin que se reflejaran en un aumento de los salarios, sino que éstos, *contrario sensu*, fueron reduciéndose.

Por otra parte, debe recordarse la jerarquía y el auge que pretendió dársele a la implantación de la “*nueva cultura laboral*” cuando en 1995 la COPARMEX y la CTM firmaron una serie de compromisos poniendo el acento precisamente en la productividad y como contraprestación a ésta, en el aumento de la retribución a los trabajadores.

Puede decirse que la política económica instrumentada en nuestro país ha respondido principalmente a la visión fundamentalista de la doctrina neoliberal.

Como fue señalado en el documento, sobresale la visión patronal con el refrendo del corporativismo —prohijado por el gobierno y facilitado por la ley—, a su más alto nivel y en donde quedaron fuera los intereses de los trabajadores.

Ente los objetivos concernientes a los asalariados, en el documento mencionado se señala “la revalorización del trabajo humano” a través de la “satisfacción

de las necesidades materiales y culturales de los trabajadores” y como objetivo de las empresas alcanzar niveles de productividad⁵ y competitividad. Todo esto con el acuerdo y compromiso de promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales “legales” y contractuales de carácter laboral.

Aquí cabe señalar que los incentivos (bonos, estímulos, becas) en los pocos casos que se han dado no han formado parte del salario.⁶ Como se advierte, lo prometido prácticamente no se cumplió. Sólo se dio y en poca monta excepcionalmente. En tal virtud, únicamente se coadyuvó a sembrar esperanzas y a evitar durante este periodo el que se utilizara el último recurso que queda a los trabajadores: la huelga.

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

⁵ En el documento se “condiciona su retribución a las variables macroeconómicas del país y a la volatilidad de los incentivos o bonos de productividad”.

⁶ Esto en contravención de lo prescrito en el Art. 84 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Prácticas como el que un trabajador al momento de ser contratado debe firmar una carta de renuncia con la fecha en blanco, jóvenes recién egresados de la licenciatura o con los créditos correspondientes terminados, son empleados en calidad de “becarios” a cambio de aprender la práctica de su carrera, con poca retribución o sin ninguna y sin derechos ni prestaciones laborales.

Debe resaltarse que el derecho del trabajo, desde que surge a nivel constitucional, ha tenido un carácter firme e inflexible. De ahí han derivado su carácter irrenunciable e imperativo, por lo menos formalmente, el que en la praxis se ha ido desdibujando cada vez más a partir del nuevo modelo implantado. En este orden, habría que precisar que de estos principios proceden otros que han sido pilares del derecho obrero como la estabilidad en el empleo y en el puesto de trabajo, el salario mínimo y el integral en términos de indemnización, el carácter fijo del horario de la jornada, todo ello dentro del carácter proteccionista y tutelar del derecho laboral —dentro de los límites que el propio sistema impone— lo que ha quedado en entredicho a partir del neoliberalismo.

¿Qué ha seguido pasando en estos últimos años? Veamos.

De acuerdo a un estudio de campo realizado en la Ciudad de México⁷ y área metropolitana, se pudo observar que la mayoría de los encuestados manifestaron que no conocían algunos de sus derechos, ni fueron informados de los mismos, ni por el sindicato por carecer significativamente de él o por no tratarse de sindicatos representativos. De los derechos que conocían la mayoría permitía que se violaran por “cuidar su trabajo”. Otros están tan acostumbrados a que se violen los mismos que se ha vuelto para ellos algo habitual.

Por lo que corresponde a sus horarios, éstos con frecuencia les son cambiados. No tienen horario fijo. Lo mismo sucede con el cumplimiento a las jornadas máximas legales.

Por otra parte, se pudo advertir que en la mayoría de los casos, el trabajador labora más de lo estipulado en el contrato o lo prescrito en la ley

Aproximadamente la mitad no percibe el pago por las horas extras laboradas.

Muchas veces, como lo señala Víctor Pérez García, actuario judicial adscrito a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el trabajador por necesidad acepta y se compromete a laborar horas extras, sin que cobre por ellas. Posteriormente, ya laborando después de un tiempo y sintiéndose seguro de su trabajo, empieza a inconformarse. “Pero todo esto, es parte de la protección que siempre ha existido para

⁷ Agradezco a los alumnos Víctor Hugo Pérez, Juan Manuel Ramírez Velasco, las encuestas realizadas, las que fueron hechas dentro de un universo de 300 encuestados tomados al azar en la Ciudad de México.

Veinticinco Aniversario

las empresas, porque no solamente se les condonan impuestos, sino también se les permite cometer, en muchas ocasiones, todo tipo de anomalías para tener determinado personal calificado con un salario bajo” (no remunerador).

Otro ejemplo, puede ser Telmex y la empresa trasnacional Wal Mart donde a sus trabajadores, antes de iniciar labores, es decir, junto a la firma del contrato, se les hace firmar papelería en blanco en donde el propio trabajador se compromete a no entablar juicio, o a renunciar a la indemnización, los cuales, en última instancia, no tienen validez por el carácter irrenunciable e imperativo del derecho del trabajo.

Asimismo, los encuestados consideraron que el salario no era remunerador en relación con las labores realizadas, debido a que al no tratarse de trabajo simple, sino trabajo complejo, el salario no correspondía al esfuerzo y a la capacitación previa que éste requería para su desempeño.

La gran mayoría de los trabajadores no tiene sindicato o el que tiene carece de representatividad. Se trata de sindicatos “charros” o “blancos”. El índice de sindicación actual es, sin que exista un dato preciso, muy bajo. También en un alto porcentaje, los trabajadores carecen de contrato colectivo de trabajo o el que existe es en realidad un falso contrato; *un contrato de protección patronal*.

Un número importante de trabajadores está contratado por honorarios sin que esta forma de contratación corresponda a la naturaleza del trabajo contratado, siendo éste, por su esencia, de corte indeterminado.

Por otra parte, la mayoría de los trabajadores consideran que sus condiciones de trabajo no son las adecuadas, ni en cuanto a su retribución, ni en cuanto a las prestaciones, y la seguridad en el empleo.

Los trabajadores en un gran porcentaje piensan también que el gobierno mexicano no ha hecho lo suficiente para que se generen las fuentes de trabajo necesarias. Asimismo, consideran que la Ley Federal del Trabajo no regula ya las relaciones obreropatronales, debido, entre otros factores, al poco interés del gobierno por aplicarla.

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

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

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

Como se ha señalado:

En este mundo finisecular de la modernidad y la globalización, todo o casi todo se transforma. Bajo el dominio del voraz apetito del neoliberalismo insaciable que todo o casi todo lo controla y determina, se crean nuevas formas de organización del trabajo, incrementándose, así, las formas atípicas del empleo y de la subcontratación de la mano de obra. Ello ha dado origen a una especie de una nueva categoría de trabajadores cuyas condiciones se caracterizan por la precariedad. Se trata de los trabajadores que laboran en situación de subcontratación.⁸

De acuerdo a datos de la OIT, 16% de los trabajadores agrícolas de Estados Unidos eran suministrados a través de subcontratistas; en Gran Bretaña, en 1991, 58% de la mano de obra empleada en el sector de la construcción. En la silvicultura en países como Francia, Suecia, Gran Bretaña, Estados Unidos, Chile y muchos otros se utiliza fuerza de trabajo subcontratada.⁹ En todo este proceso, la estrategia ha sido clara: a efecto de lograr una mayor competitividad y productividad, al tiempo que disminuyen costos, no ha importado violar substancialmente los derechos de los trabajadores aceptando estas condiciones precarias y el no reconocimiento de a quien están subordinados, es decir, quienes son los verdaderos patrones, debido a un mercado deprimido de trabajo.

En nuestro país esa práctica se duplicó en los últimos cinco años, lo que causó; entre otras consecuencias, una gran fuga de recursos vía impuestos.

De acuerdo a los censos económicos del 2009, elaborados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) uno de cada siete trabajadores del país puede inscribirse en el marco de subcontratación laboral. “De acuerdo con ese documento, de 20 millones 116,834, personas ocupadas, 13.7 por ciento formaban parte del personal ocupado no dependiente de la razón social.”¹⁰



En un alto porcentaje, los trabajadores carecen de contrato colectivo de trabajo, o el que existe es en realidad un falso contrato; un contrato de protección patronal.

⁸ Calva, José Luis, *Op. cit.*, p. 239.

⁹ Gil, Domingo, “Subcontratación en el derecho del trabajo”, en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*, Editorial Porrúa, México, 2000. p. 223. “En la República Dominicana la subcontratación libera de responsabilidad, en principio al empleador usuario de mano de obra, haciendo descansar la misma sobre la persona del subcontratista, en el caso de la relación de trabajo triangular”. *Ibid.*, p. 248.

¹⁰ *La Jornada*, 23 de diciembre del 2010.

Veinticinco Aniversario

Esta práctica de la subcontratación empezó en México en los años 70, (del siglo pasado) en los bancos recordó Marcos Fuentes, miembro en aquel tiempo del sindicalismo independiente de la Banca y actual integrante del Centro de Estudios del Sector Bancario. “En aquel tiempo los Bancos crearon *empresas fantasmas* para prever servicios de limpieza o seguridad. De esta forma, los empleados que realizaban esas labores ya no tenían las prestaciones que correspondían a los trabajadores bancarios que eran muy superiores a las mínimas establecidas por la ley. Este es el antecedente del *outsourcing* en México”¹¹

Esta figura ficticia creció en las últimas décadas de manera acelerada.

El propio INEGI, en el resumen de los resultados de los censos económicos mencionados señala que “es cada vez más frecuente encontrar trabajadores que no dependen de la razón social para la cual laboran. Entre los datos censales de 2004 y 2009 esta modalidad de contratar vía otra razón social creció 95.2 por ciento.”¹²

La banca en México, una vez que se privatiza y con el doblegamiento del sindicalismo representativo, los nuevos dueños promueven la disminución de los derechos laborales en la que coadyuva de manera primordial la instauración de empresas *outsourcing*, las que entre otros derechos que invalidan y/o disminuyen se encuentran la antigüedad, el pago de las horas extras, los préstamos “hipotecarios, el consumo duradero y el servicio médico privado”.¹³

Vale la pena observar cómo la iniciativa del PAN y el primer proyecto del PRI, así como la iniciativa presentada en los primeros días de marzo abordan esta problemática.

El Art. 15 A de la iniciativa del PAN señala:

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, lo cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este proyecto de artículo resulta una ficción en su esencia en relación con lo dispuesto por la propia ley, amén de la contradicción presente en el mismo. Veamos, en él se afirma que un patrón denominado contratista o subcontratista ejecuta obras o

¹¹ *Loc. cit.*

¹² Declaraciones de Mario de Constanzo a *La Jornada*, *Loc. cit.* “Desafortunadamente en México muchas empresas emplean la subcontratación como máscara de verdaderas relaciones de trabajo, con el sólo afán, en el mejor de los casos, de evadir las cuotas que debieran enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social o al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y el costo fiscal de su respectiva nómina (el impuesto sobre la renta que deberían retener a sus trabajadores)”, dijo.

¹³ *Loc. cit.*

servicios bajo su dependencia para otra persona que es quien resulta beneficiada y que es quien fija las tareas y supervisa.

Aquí vale la pena recordar la definición de patrón en los términos de la propia Ley Federal del Trabajo; Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Esta definición, sin embargo, está unida íntimamente con la que se encuentra en el artículo 20, fundamentalmente con la naturaleza del trabajo realizado, la que es independiente de la voluntad de las partes. Este artículo comprende, tanto la simple relación de trabajo como el contrato individual de trabajo. Respecto a la primera, el precepto indicado precisa:

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

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un ***trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario***. Por lo que corresponde al contrato individual de trabajo, el segundo párrafo del Art. 20 indica: Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual se ***obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado*** mediante el pago de un salario.

Como lo señala Norahenid Amezcua Ornelas:

A mí no me interesa quien me contrate ni quien me pague el salario, me interesa a quien le presto el servicio, y el Art. 10 nos amplía el espectro y nos dice *patrón es la persona que utiliza los servicios de estos trabajadores...* ¿Y qué es utilizar? Obviamente significa recibir el beneficio. Si nos basamos en estos dos preceptos, entendemos que existe una respuesta solidaria entre el que recibe el servicio y el que se beneficia del trabajo directo. En ese sentido los artículos 13 y 15 son más contundentes...¹⁴

Señala Norahenid Amezcua, el Art. 13 prescribe: (en otras palabras) “patrón es la persona que tiene el capital, el dinero los instrumentos para estar recibiendo el servicio de alguien...” pero si resulta que quien contrata a los asalariados no da cumplimiento a sus obligaciones respecto a ellos, “se considera también patrón al beneficiario directo de la obra, **ambos** son responsables al mismo nivel, solidariamente.” El Art. 15 señala “Si una empresa ejecuta obras o servicios de manera principal o exclusiva para otra, es decir, ésta recibe los beneficios, ambos son patrones.”¹⁵

¹⁴ Amezcua Ornelas, Norahenid, “Plataformas petroleras”, en *Relaciones triangulares...*, Op. cit.

¹⁵ *Ibid.*, p 81. Las cursivas y negritas son mías. Pregunta Norahenid Amezcua, “Entonces yo como trabajador y como abogado de los trabajadores ¿qué debo hacer? Demandar solidariamente al que recibe el servicio, el beneficio, y, en su caso, a quien contrata”. Loc. cit.

Veinticinco Aniversario

Resulta obvio que el trabajo personal subordinado es con la persona a quien se le presta el servicio. Lo demás es una ficción. Precisando: la relación y/o el contrato individual de trabajo se establece entre quien presta ese trabajo personal y quien lo recibe y no como lo pretende la iniciativa del PAN dolosamente, arrendar fuerza de trabajo bajo una simulación jurídica de mala fe, que lo único que busca es descargar la responsabilidad y obligaciones laborales, al verdadero patrón.

En el primer proyecto de Reforma del Partido Revolucionario Institucional se agrega un párrafo que mejoraría lo señalado en la propuesta del PAN, sin embargo, faltó mayor precisión a efecto de que no quedara en simple apariencia y cumpliera el objetivo primigenio del Art.10. En el párrafo señalado se asienta:

Si el trabajador ha sido contratado por una persona diferente a aquella para quien presta sus servicios, el patrón será quien ejerza de manera directa las facultades de subordinación.

Esta precisión y complemento consistiría en dejar claro que la subordinación estaría dada en relación a quien recibe el servicio; debiendo quedar claro que esta subordinación no podría ser a distancia, es decir, mediante el *outsourcing*.

El artículo 13 del primer proyecto señalado está íntimamente ligado con lo anterior, a él se le agrega lo que se escribe con negritas:

No serán considerados intermediarios, sino patrones las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario **o cuando las empresas indicadas no cumplan con las obligaciones que le impongan las leyes y reglamentos aplicables en materia de trabajo** serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. **El patrón que contrate personal por medio de un intermediario, verificará que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones fiscales.**

Este proyecto de artículo coadyuvaría a evitar el fraude a que se refiere el mismo, así, como a lo señalado en el artículo 13, lo que no significa que no se deba hacer el complemento y la precisión indicados.

Sin embargo, este proyecto ha sido rebasado; el día 10 de marzo el PRI presentó una iniciativa de ley que da al traste con lo señalado. En esta iniciativa, —entre otros cambios negativos para los trabajadores— quedan excluidas la jornada de 40 horas que se había propuesto en el primer proyecto, mejorar la prima dominical y el régimen de vacaciones, la regulación del *outsourcing* señalado, que repararía en parte el uso de esta figura en beneficio de los trabajadores, y se eliminaría la toma de nota, cuyo uso ha resultado fundamental para el control del movimiento obrero.

Resalta entre otros puntos de esta iniciativa, el Art. 15 bis propuesto, que echa por tierra lo adelantado en el primer proyecto. Este artículo reconoce el *outsourcing* o sistema de subcontratación, con todas las consecuencias ya señaladas.¹⁶

Además de lo anterior, la iniciativa del PRI, limita el pago de los salarios caídos en el caso de despido injustificado a 12 meses. Con esta propuesta se pretende que a los trabajadores les sea cargada la demora y lentitud de los juicios laborales en este rubro, que dura varios años. A veces, más de cuatro.¹⁷

Aunado a lo anterior, en la iniciativa aparecen los contratos de prueba por tres meses y los de capacitación.

Por otra parte, debe apuntarse, como lo hemos señalado, que entre las normas laborales que han dejado de aplicarse en los casos del *outsourcing* se encuentran aquellas relacionadas con la seguridad social. Esto no sólo pasa en México, sino que se presenta, asimismo, a nivel global. El Instituto Mexicano del Seguro Social ha perdido por este motivo muchas de las aportaciones que finalmente inciden en su patrimonio.

En este sentido, como lo indica Carlos Reynoso,¹⁸ hace algunos años se adicionaron diversos párrafos al Art. 15 A de la Ley del IMSS; en ellos se dispone que:

...cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o 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 y los servicios asumirá las obligaciones 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 (o supuesto patrón diríamos nosotros) el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Como lo señala Reynoso Castillo, este precepto está acompañado de otros deberes de los contratantes, los que deberán comunicar al Instituto “trimestralmente diversas características de los contratos, como: quiénes lo suscriben, registros de identificación fiscal, objeto del contrato, vigencia, número de trabajadores, etcétera, así como, la precisión de las empresas con cuyos servicios se están beneficiando.

Pensamos que el principio en comentario es un paso adelante dentro de esta problemática, sin embargo, no resuelve el problema de fondo, porque no devela la

¹⁶ “Sin contemplar las garantías elementales para evitar el abuso de esta figura que ha generado precariedad, desigualdad, reducción de salarios, simulación e indefensión”. Arturo Alcalde Justiniani, “Iniciativa Priista, una traición a los trabajadores”, *La Jornada*, 12 de marzo del 2011.

¹⁷ Debe recordarse que en materia laboral no existe el pago de daños y perjuicios, ni intereses moratorios.

¹⁸ Reynoso Castillo, Carlos, “Reseña legislativa. Reformas a la Ley del IMSS en materia de *outsourcing*” en este número de *Alegatos*.

Veinticinco Aniversario

verdadera esencia o naturaleza de la relación laboral y no obliga a los auténticos patrones a terminar con el acto de simulación y a asumir su responsabilidad. Esto, independientemente de que no garantiza siquiera la seguridad social de los asalariados.¹⁹

En otro orden hay que señalar que la maquila en nuestro país está compuesta fundamentalmente por empresas que utilizan más de 250 asalariados y que en realidad son filiales de grandes compañías como General Motors, Hewlett Packard “grandes corporaciones que importan y exportan la mayoría de lo que consumen y de lo que producen”

¿Y qué implica esto? Consecuencias de carácter laboral en términos de salarios bajos, es decir la maquila emplea —la pesar de lo que digan las investigaciones de la frontera norte— mano de obra de baja calificación; la mayor parte del equipo y maquinaria no son tecnológicos y prácticamente hacen cero investigación y desarrollo en México.²⁰

A lo anterior habría que agregar que en la mayoría de estas empresas campeon los sindicatos blancos y los contratos de protección.

Lo anterior no ocurre sólo en el sector productivo manufacturero, sino también en el de los servicios, así como en el sector de ventas de empresas departamentales, ventas a domicilio (V.gr. Avon) y ventas de tarjetas telefónicas en los semáforos por trabajadores que no son de Telmex y donde existe “una relación de subcontratación con otra empresa que a su vez es subcontratada por Telmex.”²¹

Pregunta Norahenid Amezcua. ¿Por qué no se aplica la LFT, si es clara y contundente? Contesta: se requiere voluntad política del gobierno para que se cumpla el mandato legal, “pero el gobierno no sólo carece de esa voluntad política sino que se colude con las empresas contratantes —normalmente de capital extranjero. En las plataformas petroleras—, en el marco de los contratos de servicios múltiples



Hay que señalar que la maquila en nuestro país está compuesta fundamentalmente por empresas que utilizan más de 250 asalariados y que en realidad son filiales de grandes compañías.

¹⁹ De la Garza Toledo, Enrique, *Op. cit.*, p. 34.

²⁰ *Loc. cit.*

²¹ *Ibid.*, p. 37.

(que son absolutamente inconstitucionales).”²² Como lo señala Amezcua, en tales contratos se conviene todo, menos las condiciones laborales. Pemex por lo contrario dice:

Voy firmar estos contratos de servicios múltiples, pero para favorecer a los contratistas extranjeros, antes voy a correr a los trabajadores que en PEMEX desarrollan esos trabajos con apoyo del sindicato, con el pretexto de que ya no hay materia de trabajo y, al día siguiente que los contrate otra empresa que va a operar la plataforma, pero ya sin el marco del contrato colectivo, o sea con prestaciones casi nulas y sin sindicato.²³

Esto es un ejemplo de lo que está ocurriendo, Como lo indica la autora señalada, todos los gobiernos indistintamente de su color, cada vez con mayor frecuencia están utilizando la subcontratación para “ahorrarse dinero” por lo que no tienen fuerza moral para impedir que otras empresas hagan uso de la subcontratación. “Esto implica que la lucha de clases está presente pero al boxeador le amarraron los brazos para que no responda, los empresarios quieren ganar de todas, todas.”²⁴

Como se ha señalado estamos volviendo al periodo porfirista, donde no sólo se lesiona económicamente a los asalariados, sino también su dignidad. “Por ser mexicanos, en su propia tierra, reciben menos salario y por si fuera poco, ese salario se lo pagan en abonos o incluso con cheques sin fondo. Al ser contratados firman contratos en blanco, renunciaciones anticipadas, son forzados a entrar en sindicatos blancos.”²⁵

Por lo que corresponde al pago y/o indemnizaciones por riesgos de trabajo —los cuales son cada día más frecuentes— en el caso de las plataformas petroleras, estos pagos, prácticamente no existen, si acaso reciben primeros auxilios de pésima clase.²⁶

Concluimos, desde su nacimiento formal, el derecho del trabajo ha sido considerado como un derecho tutelar que aminora la explotación de los trabajadores al tiempo que proporciona elementos para mejorar las condiciones de trabajo mediante normas y pautas que permiten la organización colectiva a afecto de hacer factible lo anterior. Como se ha advertido, este carácter se ha ido perdiendo. El neoliberalismo ha menguado esos derechos desnaturalizándolos y flexibilizándolos cada vez más, al tiempo que ha puesto nuevas barreras para la organización y progreso de los asalariados para defender y optimizar estos derechos.

Sólo la unión y la organización de los trabajadores podrá parar esta ofensiva.

²² Amezcua Ornelas, Norahenid, *Op. cit.*, p. 81.

²³ *Loc. cit.*

²⁴ *Ibid.*, p. 82.

²⁵ *Loc. cit.*

²⁶ “y quiero recordar que hay un fenómeno que... no tomamos en cuenta: el *outsourcing*, lo estamos aplicando cuando la subcontratación está terriblemente cuestionada incluso en Estados Unidos, en Europa ¿Por qué? Porque implica dejar funciones esenciales en otro país, en capitales de otros países: operación de la maquinaria, personal calificado, investigación, y demás.” *Loc. cit.*

Bibliohemerografía

- Alcalde Justiniani, Arturo. "Iniciativa Priísta, una traición a los trabajadores". *La Jornada*, diario editado en el DF, México, 12 de marzo de 2011.
- Amezcu Ornelas, Norahenid. "Plataformas petroleras", en *Relaciones triangulares de trabajo (subcontratación y/o tercerización). ¿Fin de la estabilidad laboral?* Fundación Frederick Ebert, Representación México, México, 2005.
- Calva, José Luis. *El modelo neoliberal mexicano*. Juan Pablos Editor, México, 1995.
- De la Garza Toledo, Enrique. "Antiguas y nuevas formas de subcontratación", en *Relaciones triangulares de trabajo (subcontratación y/o tercerización). ¿Fin de la estabilidad laboral?* Fundación Frederick Ebert, Representación México, México, 2005.
- Gil, Domingo. "Subcontratación en el derecho del trabajo", en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. Editorial Porrúa, México, 2000.
- Iniciativa de Ley de Reforma a la Ley Federal del Trabajo del PAN.
- Iniciativa de Ley de Reforma a la Ley Federal del Trabajo del PRI.
- Ley Federal del Trabajo.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio. *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*. UAM/Miguel Ángel Porrúa, México, 2002.
- Proyecto de Reforma a la Ley Federal del Trabajo del PRI.
- Reynoso Castillo, Carlos. "Reseña legislativa. Reformas a la Ley del IMSS en materia de *outsourcing*", *Alegatos UAM*. Núm. 77 México, ene-abr. 2011, pp. 329-331.