



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

CENTRO UNIVERSITARIO UAEM VALLE DE MÉXICO

**Siglo XXI, el mecanismo de subcontratación
(Outsourcing) utilizado como medio de evasión de
responsabilidades laborales en México.**

ENSAYO

Que para obtener el Título de

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta

Roberto Eleazar Montejano Zamora

Asesor: Irma Aurelia Flores Ventura

Licenciada en Derecho

Atizapán de Zaragoza, Edo. de Méx. Noviembre 2018.



DEDICATORIA

Lleno de alegría, emoción y esperanza dedico el presente ensayo a mis grandes amores, ya que han estado conmigo en todo momento, su apoyo y consejos han sido de suma importancia para lograr concluir mis estudios profesionales.

A MI DIOS Y A MI VIRGENCITA DE GUADALUPE

El presente ensayo es dedicado a mi Dios y a mi virgencita de Guadalupe por guiarme en todo momento sobre el camino del bien, darme fuerzas y fe para poder terminar este proyecto de titulación y sobre todo prestarme vida y salud.

A MIS PADRES

A mis queridos y amados padres, mi señora madre Soledad Zamora Flores por su gran apoyo y comprensión en todo momento, por su paciencia, sus enseñanzas y su gran amor, caray mamá sin ti esto no habría sido posible, saldremos adelante lo prometo.

Mi señor padre Eliazar Montejano Castro, por ser un gran hombre brindándome su apoyo en todo momento, darme los consejos que me han servido en el día a día, por su carácter fuerte que me impulsa a esforzarme, este ensayo te lo prometí hace muchos años y mira, la promesa está cumplida, esto es para ti padre.

A MIS FAMILIARES

A mi hermana Claudia Montejano Zamora, Verónica Montejano Zamora y a su marido Moisés por la enorme paciencia que han tenido en este tiempo, por su gran apoyo para lograr terminar el ensayo, este cariño es mutuo.

A MI ALMA MATER

A mi segundo hogar, la Universidad Autónoma del Estado de México por permitirme estudiar la licenciatura en derecho y hacerme sentir como en casa, he aprendido mucho gracias a mi estancia en esta universidad, lo vivido en UAEM no lo cambiaría jamás, gracias UAEM valle de México.

A MI MAESTRA

A la licenciada Irma Aurelia Flores Ventura, así es licenciada, no podía terminar mi dedicatoria haciéndole una mención especial, gracias a sus enseñanzas, regaños y consejos tengo el enorme gusto por el derecho y sobre todo por la materia laboral este ensayo es de usted.

Enormes gracias a todos ustedes, nunca los defraudaré.

RESUMEN

La importancia establecida en el presente trabajo es investigar el objetivo de la subcontratación en México, cómo se implementa actualmente, si las leyes, reformas, lineamientos son congruentes en respetar los derechos laborales.

El beneficio principal de los outsourcing es el reclutamiento de personal para colocarlos en diferentes áreas de las empresas que así lo requieran, cabe señalar que estas acciones se presentan sin la necesidad de que los outsourcing sean profesionales en el servicio que ofrecen. La originalidad de este trabajo se basa en descubrir que existe evasión de responsabilidades patronales en materia laboral al utilizar el mecanismo de subcontratación, las empresas contratistas hacen creer a los empleados que es una relación de trabajo innovadora, que tienen beneficios superiores al ser contratados de esta forma que de manera directa por la empresa y que tendrán prestaciones elevadas a las que la Ley Federal de Trabajo otorga a la clase empleada; lo cierto es que la realidad indica lo contrario, se trasgreden los derechos laborales al ser empleados por una empresa contratista para que sirva a otra empresa llamada contratante por el mismo sueldo y menores prestaciones. Además se comprueba que la reforma laboral vigente que da cabida a la subcontratación de manera específica en el artículo 15-A de la Ley Federal del Trabajo no mejorará la situación social, económica y contractual de los trabajadores, el mecanismo de la subcontratación genera consecuencias negativas sobre los derechos adquiridos por parte de los empleados ya que pueden ser removidos de sus áreas laborales en el momento que la empresa contratante lo decida, a su vez la empresa contratista con el objetivo de mantener limitadas las relaciones patrón-trabajador, utiliza contratos temporales, todo esto para no generar antigüedad laboral.

ABSTRACT

The importance established in the present work is to investigate the objective of subcontracting in Mexico, how it is currently implemented, if laws, reforms, guidelines are consistent in respecting labor rights.

The main benefit of outsourcing is the recruitment of personnel to place them in different areas of companies that require it, it should be noted that these actions are presented without the need for outsourcing professionals in the service they offer. The originality of this work is based on discovering that there is evasion of employer responsibilities in labor matters when using the subcontracting mechanism, the contractors make employees believe that it is an innovative work relationship, which have superior benefits when contracted from this way that directly by the company and that they will have high benefits to which the Federal Labor Law grants to the employed class; The truth is that the reality indicates the contrary, labor rights are transgressed by being employed by a contractor company to serve another company called contracting for the same salary and lower benefits. It also shows that the current labor reform that allows subcontracting specifically in Article 15-A of the Federal Labor Law will not improve the social, economic and contractual status of workers, the mechanism of subcontracting generates negative consequences on the rights acquired by employees since they can be removed from their work areas at the time the contracting company decides, in turn the contractor with the objective of keeping employer-employer relations limited, uses temporary contracts, all this to not generate seniority.

INDÍCE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO PRIMERO: LAS RELACIONES DE TRABAJO EN MÉXICO.....	5
1.1: FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	7
1.2 LAS RELACIONES LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	10
1.3 LA CONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO DESDE EL AÑO 2000 AL 2018.....	14
CAPITULO SEGUNDO: LOS INICIOS DEL MECANISMO DE SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO.....	16
2.1 DEFINICION Y ANTECEDENTES DE LA SUBCONTRATACIÓN.....	19
2.2 LA SUBCONTRATACIÓN, ARTÍCULOS 15-A, 15.B, 15-C, 15-D DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.....	22
CAPITULO TERCERO: PANORAMA ACTUAL DE LA SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO, CARACTERISTICAS RELEVANTES.....	30
3.1 OBJETIVO PRINCIPAL DE LA SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO.....	32
3.2 VENTAJAS DE UTILIZAR EL MECANISMO DE SUBCONTRATACIÓN PARA EL EMPLEADO.....	36

3.3 DESVENTAJAS DE SER CONTRATADO POR MEDIO DEL MECANISMO DE SUBCONTRATACIÓN.....	38
---	----

CAPITULO CUARTO: OTORGAMIENTO DE FACULTADES POR MEDIO DE REFORMA LABORAL AL UTILIZAR EN MECANISMO DE LA SUBCONTRATACIÓN.....	42
---	-----------

4.1 DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS POR MEDIO DE LA SUBCONTRATACION.....	43
--	----

4.2 RESPONSABILIDADES QUE ADQUIERE LA EMPRESA CONTRATANTE AL UTILIZAR LA SUBCONTRATACIÓN.....	45
---	----

4.3 FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS.....	47
--	----

CAPITULO QUINTO: CONSECUENCIAS POR EL USO DEL MECANISMO DE SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO.....	49
--	-----------

5.1 VULNERABILIDAD LABORAL Y BAJA PRODUCTIVIDAD.....	50
--	----

5.2 CONFLICTOS LABORALES ORIGINADOS POR EL MECANISMO DE LA SUBCONTRATACIÓN.....	52
---	----

5.3 LA CREACION DE UNA REFORMA LABORAL QUE DE PRIORIDAD A LOS DERECHOS LABORALES.....	54
---	----

CONCLUSIONES.....	58
--------------------------	-----------

PROPUESTA.....	60
-----------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se analiza, de manera precisa, las relaciones de trabajo en México, su fundamento Constitucional y su fundamento en Ley Federal del Trabajo, como se ejercen en la actualidad las relaciones laborales para así poder otorgar una amplia apertura al tema de la subcontratación y su crecimiento en México a partir del año 2000 a la actual fecha.

Cabe señalar que en los años ochenta del siglo XX llega a México la subcontratación, se trata de un proceso cuyo objetivo es encargarse del manejo de actividades que no son parte central de una empresa, en este conjunto de cambios primero se delegan en manos de terceros los servicios que antes eran realizados por personal contratado directamente por la empresa, entre los principales servicios se encuentran; limpieza, transporte y seguridad, es hasta los principios de la década de los noventa cuando la subcontratación comienza a tener un control en grupos empresariales con el objetivo de proporcionar diferentes servicios a un mismo dueño.

La subcontratación estratégica aparece a principios del año 2000, sus principales objetivos indican que convierte a los empleados en responsables de las actividades que realizan y de los resultados que se esperan de ellos, con lo que se evitan emplear a personas poco responsables o sin orientación a los resultados; es decir, que la empresa contratante no tendrá la responsabilidad de capacitar previamente a sus empleados ya que esta responsabilidad recae en manos de la empresa contratista que es la encargada de administrar el capital humano y de hacer valer la garantía que los empleados cuentan con el conocimiento necesario y las capacidades para realizar las funciones que le serán indicadas. Se hace referencia brevemente que la empresa contratante no tendrá obligaciones con los empleados que presten sus servicios dentro de la empresa.

El sistema de subcontratación en México sobresalió cuando empresas outsourcing registraron un crecimiento de empleados adscritos con el fin de administrar el capital humano y económico, es el caso de las personas que trabajan en el sector de limpieza, seguridad privada y transporte; estas personas realizan trabajos indirectos al proceso de producción de la empresa contratante, son contratadas por una empresa contratista misma que será su patrón así mismo los empleados acuerdan un pago por sus servicios con la empresa outsourcing; lo cierto es, que el servicio será prestado a la parte contratante, que no será la responsable de cubrir pagos directos a los trabajadores.

El outsourcing del siglo XXI genera beneficios a la parte empresarial, que está integrada por contratistas y contratantes; es decir, se entiende que para las empresas es un negocio en el cual se pueden evadir diferentes responsabilidades laborales refiriéndose a los derechos de los empleados, así como en la forma de efectuar el goce de sueldo y sus prestaciones; ya que por medio del outsourcing la persona será contratada de manera indirecta y no tiene relación subordinada con la empresa contratante; es decir, que si la empresa contratante a la que brindó un servicio el empleado otorga prestaciones extra a sus empleados directos, el empleado

subcontratado no tendrá el goce de las mismas puesto que su contrato es a través del mecanismo outsourcing.

El uso de la subcontratación en el siglo XX fue utilizado en áreas indirectas a la producción, su gran evolución indica que el nacimiento de la subcontratación estratégica tiene como fin emplear y extenderse en todos los cargos y funciones relacionados a la empresa como lo son servicios directos e indirectos al proceso de producción.

En este trabajo se analiza la evolución del outsourcing en México desde comienzos del siglo XXI al 2018, además de investigar cuáles son las principales áreas donde se ocupa actualmente, se realiza un análisis adecuado tanto de los beneficios como de las desventajas de la subcontratación en México, así como exponer el desarrollo de la vulnerabilidad a la clase empleada con el uso de este mecanismo, sus pérdidas de crecimiento personal y laboral además de la inadecuada entrega de utilidades. Se menciona cómo se encuentra regulado el outsourcing en México, desde que año y cuáles son las medidas que se han tomado para no caer en diversos actos que atenten contra la integridad del trabajo, ya que existen empresas que pretenden contratar un servicio outsourcing con el fin de evadir toda clase de responsabilidades que les serian competentes, como lo son responsabilidades laborales, fiscales además de la seguridad social; situación que debe atender la autoridad laboral ya que no existe en la actualidad un registro de empresas outsourcing reguladas para prestar servicios profesionales con sus propios empleados.

Cabe señalar que la falta de una regulación precisa de empresas outsourcing genera la creación de empresas “fantasmas”, que por necesidad de tener un trabajo estable los ciudadanos recurren a este mecanismo o a su vez, que la empresa contratante con la finalidad de evadir responsabilidades laborales y fiscales pretenda tener una empresa contratista privada, ya que al presentarse diferencias laborales no se verá

inmiscuido en una controversia y así poder dar la solvencia económica que requiera la empresa contratista para resolver la situación. De esta manera se analiza la perspectiva en la que ha ido evolucionando el outsourcing en México, si para crear un beneficio a los propios empresarios y sus intereses económicos o para tener un desarrollo empresarial actualizado con producción acorde a la demanda. La subcontratación año con año ha ido manifestando un crecimiento considerable en todas las áreas de una empresa, su evolución ha presentado conflictos ya que la regulación no ha sido la esperada y sus ambigüedades generan incógnitas para todas las personas que se encuentran relacionadas a este mecanismo, por lo que la subcontratación se incrementa debido a la mayor facilidad que tiene una empresa de contratar a una persona con los beneficios que se analizan en este trabajo.

CAPITULO PRIMERO: LAS RELACIONES DE TRABAJO EN MÉXICO

El derecho laboral en México es un tema al que se le resta relevancia, lo cierto es que tiene una gran importancia a nivel nacional en la relación empleado, patrón, gobierno y al mencionar gobierno se otorga la importancia a las leyes que existen en el país para la regulación de las relaciones laborales en el territorio mexicano.

“El derecho mexicano del trabajo tiene como característica principal su origen, ya que su nacimiento ocurre por la necesidad de buscar un equilibrio entre la clase trabajadora y los patrones” (Juan Hernández Herrera, 2005).

En México se entiende como relación laboral; por una parte a la acción que indica existente el trabajo subordinado que compone tanto la parte que ofrece los servicios como la parte que necesita de ellos, a esto se le denomina empleado y empleador (patrón), por otra parte se puede generar la relación de trabajo colectiva; es decir, un grupo de personas que tengan la misma actividad por realizar y una relación subordinada con el mismo patrón. Ambas relaciones laborales están integradas por aspectos importantes como lo son:

- A) El contrato: tiene como principal función regular la relación laboral entre las partes comprendidas, el contrato puede presentarse de manera individual como colectiva.
- B) El salario: tiene que ser una remuneración igual o mayor al salario mínimo vigente en el territorio mexicano.

Para lograr una relación laboral adecuada entre el patrón y los empleados, es necesario que la empresa cuente con una dirección de Recursos Humanos que es la encargada de tener contacto relacionado al personal que desarrolla funciones dentro de la empresa. Con la evolución y crecimiento de la subcontratación en México la dirección de Recursos Humanos ha perdido importancia en términos laborales; es decir, los problemas que se generan con la empresa y los empleados ya no son atendidos por la parte contratante, sino que ahora estos mismos los atiende la parte contratista.

“Las relaciones de trabajo a principios del siglo XXI en México se caracterizan por la incidencia de alguno o varios fenómenos sociales, que por diversos factores de política interna no han sido aún reconocidos y regulados legalmente” (Moreno, 2008).

Algunos aspectos relevantes generados dentro de las relaciones laborales son los siguientes:

- La inestabilidad en el empleo y su precarización.
- Las altas tasas de desempleo.
- La generalización del trabajo no asalariado.
- La existencia de un trabajo temporal y precario
- La desregulación de las relaciones de trabajo.
- La posibilidad del empleador de modificar el volumen de su personal (flexibilidad numérica o externa).
- La discriminación y el acoso laboral.

“La relación laboral, enmarcada por ausencia de reglas claras que regulen las nuevas figuras laborales, tales como: el outsourcing, el arrendamiento de servicios, el suministro de mano de obra temporal o permanente, Así, nuevas formas laborales han cobrado carta de naturalización en México, y vale apuntar ahora que la realidad ha rebasado abiertamente el marco normativo legal existente” (moreno, 2008).

La inestabilidad en el empleo y la propia precarización del mismo son aspectos que se encuentran cotidianamente en las relaciones de trabajo, esta situación tiene una gran relevancia en los contratos que se ofrecen y el propio salario diario que se le otorga a la persona que prestará sus servicios a la parte contratante llámese persona física o persona moral. Lo cierto es, que el trabajo existe; pero qué tipo de condiciones tendrá el mismo, no es benéfico para un empleado tener que acudir a un sitio de trabajo, desplazarse de su domicilio y acudir a trabajar haciendo un traslado dos horas aproximadamente, laborar más de ocho horas y recibir un salario mínimo, en base a esta situación se obtiene como reflexión que hoy en día el salario mínimo no es suficiente para poder mantenerse de manera individual, sin mencionar el hecho de ser el sustento económico de una familia, esto a su vez tiene una relación directa con la inestabilidad en el empleo, las pocas prestaciones que se le otorgan al trabajador para cubrir sus necesidades básicas, la precarización del sistema laboral vigente, no hay capacitación para el empleado, sus condiciones laborales no son óptimas para el desarrollo laboral; la persona al no manifestarse estable en su lugar de trabajo se encuentra en un estado anímico y psicológico inadecuado para realizar la acción que le corresponde, en diversas ocasiones la falta de estimulación del empleador lleva consigo que las personas salgan a trabajar de manera rutinaria dejando a un lado la forma y la capacidad de poder ver al trabajo como un elemento de superación, como un derecho social.

1.1 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Se hace referencia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Artículo 123, indica que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes en materia laboral con relación a lo siguiente:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo”.

A: entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

Jornada laboral, trabajo nocturno, edad laboral mínima, descanso, mujeres embarazadas, salario mínimo, alcance del salario mínimo, comisión de salarios mínimos, igualdad de salarios, protección al salario mínimo, participación de utilidades, pago del salario, pago de horas extras, habitación para los trabajadores, infonavit, capacitación y adiestramiento para el trabajo, accidentes de trabajo, higiene y seguridad en el trabajo, asociación de trabajadores y patrones, derechos a la huelga, licitud de la huelga, licitud de los paros, juntas de conciliación y arbitraje, responsabilidad del patrón por despido injustificado, preferencia en los créditos de los trabajadores, responsabilidad por deudas de los trabajadores, colocación de trabajadores, contratos entre extranjeros y mexicanos, nulidad contractual, patrimonio de familia, ley del seguro social, sociedades cooperativas, competencia de las autoridades federales.

B: entre los poderes de la unión y sus trabajadores:

Relaciones laborales entre órganos públicos y sus trabajadores, derechos de escalafón, despido injustificado, huelga, seguridad social, tribunal laboral burocrático, relaciones de especial sujeción, separación de agentes de seguridad pública, trabajadores de banca y crédito, trabajadores de confianza.

Ambos apartados coinciden en señalar que la jornada diurna es de 8 horas, mientras que la nocturna será de 7 horas. Hablando de horas extras, los dos apartados cuentan

con una similitud, por cada hora extra trabajada se otorga al trabajador un 100% más de remuneración fija, sin embargo; ambos apartados prohíben que esto pase las 3 horas diarias y las 3 veces por semana. De la misma forma, acerca del día de descanso, se prevé en ambos que será 1 día por cada 6 de trabajo cuando menos.

El Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica que:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada

profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

Como se observa con anterioridad ambos artículos tienen relevancia en cuanto a las relaciones laborales que se ejercen en México. La materia laboral está considerada como una garantía individual y la Constitución la regula en sus Artículos 5° y 123.

En el Artículo 5° de la Constitución establece que “a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”.

1.2 LAS RELACIONES LABORALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Ahora bien, la clasificación de las relaciones laborales tiende a variar; es decir, que la relación contractual puede modificarse dependiendo del tiempo establecido en el que perdurará el servicio, también se hace referencia a los trabajos denominados de planta o los trabajos que solicitan servicios de manera temporal.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo redacta lo siguiente: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Es decir, que la relación de trabajo debe de ser de manera directa entre la empresa que requiere del servicio, denominada empresa contratante y la persona desarrollará el servicio.

Se entiende como trabajador para la Ley Federal del Trabajo, a la persona física que presta a otra ya sea física o moral un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

El empleo, conforme a la Ley Federal del Trabajo, se presenta entre la persona que va a ejecutar las actividades señaladas y la persona que desea adquirir sus servicios a esta relación se le denomina trabajo subordinado; es decir, no existe otra persona que tenga relación tanto de manera directa como indirecta en el contrato del trabajador, entonces se hacen las siguientes preguntas: ¿Qué pasa con las empresas dedicadas a la colocación de personal? Estas empresas son conocidas actualmente como contratistas, que se encuentran reguladas de manera errónea en la Ley Federal del Trabajo ya que contrasta con lo señalado en el Artículo 20 de la misma ley, en donde señala que el trabajo debe de ser subordinado y en la subcontratación existe la tercerización. ¿Acaso la subcontratación es entendible como relación laboral subordinada, aun sabiendo de forma concreta que la persona no va a trabajar para ellos sino para otra persona? Ciertamente es, que para la Ley Federal del Trabajo la subcontratación es una relación laboral pero no abarca los derechos y obligaciones de cada parte, esta situación hace llegar a la conclusión que no es una relación laboral que se encuentre de manera específica en la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte el Artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

“El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.”

Es decir, en este artículo se desglosa tanto la relación de trabajo de manera eventual como la relación de trabajo por tiempo indeterminado; que si la propia naturaleza del trabajo lo exige se pueden abrir plazas laborales.

Con lo que respecta a la relación de trabajo por tiempo indeterminado, el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo establece: “En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.”

Por lo tanto existen variantes y poca protección al trabajador, ya que las empresas ahora contratan por periodos de prueba; estos modelos también pueden aumentar los despidos injustificados, desempleo y el trabajo informal, de esta manera las relaciones de trabajo por medio del mecanismo outsourcing han ido en incremento de manera

exponencial, a las empresas subcontratistas se les facilita tener a un mayor número de empleados indirectamente con el fin de evadir responsabilidades.

El contrato a prueba era una figura jurídica que existió por varios años dentro de la legislación mexicana laboral hasta el año de 1968, durante el periodo del presidente Gustavo Díaz Ordaz desapareció esta figura, ya que no era conveniente mantenerla puesto que los empresarios quitaban y ponían a su personal cuando más les era conveniente, así mismo para poder evitar posibles abusos o el mal uso de los contratos por periodo de prueba.

En relación al trabajo por tiempo determinado, en el supuesto que se trate de un ayudante general, la persona es contratada por periodo a prueba y pasando ese mismo periodo puede no continuar la relación de trabajo, aun sabiendo el patrón que la persona cubría el perfil del puesto, por lo que el patrón no tendrá ninguna responsabilidad jurídica, toda vez que el Artículo 39-D de la Ley Federal del Trabajo argumenta “que los periodos de prueba o capacitación inicial son improrrogables”, es decir, que no se puede aplicar a un empleado más de un periodo simultaneo en una misma empresa aún y cuando sea por diferente puesto, con lo anterior se está permitiendo que las empresas solo pretendan contratar a personal por periodos de prueba para así evadir responsabilidades laborales y no generar antigüedad en el centro de trabajo, misma situación la realizan las empresas contratistas, al momento de reclutar personal lo hacen por un periodo de prueba, para así poder colocarlos en una área de la empresa contratante con el objetivo de generar ganancias económicas considerables por la prestación de su trabajador en un tiempo determinado.

1.3 LA CONTRATACIÓN LABORAL EN MÉXICO DESDE EL AÑO 2000 AL 2018

La contratación en México es un acto jurídico por medio del cual existe un acuerdo de voluntades entre las partes, en la subcontratación el contrato laboral lo celebra la empresa contratista y el empleado, el contrato civil por la prestación de servicios, lo celebran la empresa contratista que por medio de sus empleados realizarán las actividades correspondientes y la empresa contratante que indicará los servicios que requiere y la duración además se pactará el pago por los servicios a realizar.

En cuanto a la normatividad laboral cuando una de las partes no cumple el contrato, si es el caso del empleado; que en dado momento no quiera continuar prestando sus servicios o que a su vez tenga un problema dentro de la empresa y prefiera abandonar dicho empleo lo puede hacer mediante la renuncia escrita y personal hacia a su patrón directo explicando los motivos que originaron la causa de la separación del trabajo.

Así mismo el patrón o la persona de Recursos Humanos en su momento tiene la obligación de hacerle saber al empleado que debe de firmar la renuncia y así otorgarle las prestaciones laborales que le correspondan.

La contratación por medio del outsourcing en el territorio mexicano fue irregular a principios del siglo XXI, parecía un tema poco relevante para las autoridades laborales que no ponían limitantes y no regulaban este mecanismo, su manejo irregular se encontraba cuando la empresa outsourcing reclutaba a sus empleados sin estar dados de alta en el IMSS o si lo estaban, se encontraban con un salario menor al que realmente percibían, además de que las empresas que contrataban los servicios del outsourcing evadían sus responsabilidades laborales, fiscales y de seguridad social, todos estos actos no tuvieron una sanción jurídica y económica considerable.

De esta manera las empresas contratantes, hábilmente evadían responsabilidades solidarias, no tenían obligatoriedad en el accionar de los empleados ya que argumentaban que los trabajadores no eran contratados por la empresa de manera directa y que los empleados eran trabajadores subcontratados, estos acontecimientos generaron una serie de inconformidades por parte de un sector de empleados y sindicatos que hicieron llegar sus inconformidades a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por la forma de contratar al personal hasta que se pusiera un freno a los abusos de los empresarios que utilizaban este mecanismo.

Al respecto en el año 2012 por medio de la reforma laboral que fue publicada el 30 de noviembre del mismo año en el Diario Oficial de la Federación, se realizaron modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, misma reforma laboral entró en vigor el día 01 de diciembre del 2012, creándose nuevas formas de contratación como las siguientes:

- La regulación de la subcontratación
- Contratación por temporada
- Contratación por la prueba determinada
- Contratación por capacitación inicial

CAPITULO SEGUNDO: LOS INICIOS DEL MECANISMO DE SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO

Hablar del mecanismo de subcontratación, no es hablar de un tema que tenga poco tiempo de haber salido a la luz pública o bien que sea un tema de poca relevancia, este mecanismo y forma de subcontratar personal mantiene un recorrido extenso y ha generado un desconcierto considerable dentro del mercado laboral, no solo se trata de un mecanismo que sea a nivel nacional sino todo lo contrario, es tanta su magnitud que se ha convertido en un revolucionario a nivel mundial.

El outsourcing nace por la década de los cuarenta, claramente coincidiendo con la finalización de la segunda guerra mundial, el país procedente del llamado outsourcing es Estados Unidos de América, surge con el fin de evolucionar el sector empresarial.

“En los años ochenta del siglo XX llega a México la llamada subcontratación, se trata de un proceso de reestructuración de las relaciones de producción y de las prácticas empresariales donde se externalizan los trabajos que no son partes de actividades centrales”. (Fressman, 2005)

A principios de los años noventa, este mecanismo ha aumentado y arraigándose de manera exponencial. Cabe señalar que el outsourcing solo se concentra en la relación subcontratista y es diferente a la contratación directa en cuanto a los derechos laborales se refiere, ya que en la contratación directa el contratante es responsable del proceso de producción, servicios los perfecciona y además mantiene un control adecuado. En la parte subcontratista existe una tercera parte involucrada exclusivamente en el proceso de contratación y en la realización de servicios.

Ahora bien ¿porqué utilizar el mecanismo de outsourcing? Lo anterior tiene respuesta en base a que las empresas necesitan este mecanismo como una forma de concentrarse únicamente en el servicio y actividades de producción que realizan; es decir, que ellos no tienen una relación directa con los trabajadores que son de su utilidad de manera directa, básicamente como lo son el personal del servicio de limpieza, vigilancia o transporte, que prevalecieron con mayor injerencia en los inicio del outsourcing.

Es necesario conocer el origen y antecedentes del mecanismo outsourcing y así mismo dar pauta a los medios de uso de manera precisa en la actualidad, el hecho de tener la innovación de outsourcing en nuestro país no deriva en acaparar diversos sectores de servicios empresariales por parte de los contratantes, hoy en día, las empresas y los empleados en general tienen el conocimiento o la creencia que el outsourcing es dedicarse a un determinado servicio dentro de la empresa como lo puede ser el sector de limpieza, que no sean contratados de manera directa para que las empresas contratantes se dediquen a su producción, si esa creencia persiste, el error y la forma inadecuada de utilizar un outsourcing continuará, no será fácil de cambiar la imagen de ser contratado vía outsourcing, ya que el verdadero origen del mecanismo, tiene relación al siguiente ejemplo:

Una empresa se dedica a la creación y venta de automóviles. Esta empresa lo que va a realizar para agilizar su proceso será tener diferentes empresas proveedoras de la

materia prima que necesitan para crear su automóvil, una empresa va a realizar las llantas, otra empresa va a fabricar los parabrisas, una empresa el motor y así sucesivamente hasta lograr que el vehículo salga a la venta de manera satisfactoria, ese es el verdadero concepto del outsourcing que una empresa proveedora facilite la creación del producto a cambio de una remuneración económica, en este caso la empresa proveedora facilitará la entrega de una cierta materia para crear el producto, no va a cubrir por ningún motivo todas las actividades de una empresa. El concepto de subcontratación cada vez se distorsiona más, haciendo creer que este sistema sirve para colocar en diferentes empresas a personal que supuestamente es capacitado por un outsourcing pero que la realidad concuerda que no lo son.

El sistema outsourcing tiene ventajas como lo son la calidad en el servicio, la agilidad en la producción, menos gasto en materia prima entre otras, este tipo de sistema outsourcing es el original, el adecuado para las empresas, ya que con este mecanismo adquieren beneficios propios en términos de ganancias, generan empleo indirecto al personal de una empresa dentro un sector en especial. Con este outsourcing, no existen argumentos para pronunciarse en contra de lo que pasa o se realiza con su nombre, hoy en día un ciudadano hablando en el territorio mexicano se le hace la siguiente pregunta:

¿Qué entiende por outsourcing? considerará y responderá que es una empresa dedicada al reclutamiento y capacitación de personal para colocarlo en alguna empresa respectiva que solicite o tenga vacantes y cumpla con los requisitos pretendidos.

En la actualidad se prevé que las empresas outsourcing tengan la facultad de cubrir el cien por ciento de la capacidad de empleos creados por una empresa; es decir, que la empresa contratante no tenga ninguna responsabilidad laboral con los empleados que trabajaran en su empresa ya que estas deben ser atendidas por las empresas contratistas.

El origen del outsourcing vino a revolucionar la forma de subcontratación a nivel mundial, pero ¿Quiénes se están beneficiando de manera significativa con la entrada en vigor de este mecanismo? Solo a la parte contratista y contratante.

“El principal efecto precarizado consiste en que la empresa principal (contratante) se desentiende del cumplimiento de las obligaciones laborales, no reconociendo como tales a los trabajadores subcontratados” (López, 1996).

2.1 DEFINICIÓN Y ANTECEDENTES DE LA SUBCONTRATACIÓN.

La subcontratación en términos generales es la relación que existe y prevalece entre una empresa que requiere de servicios de otra para que realice las actividades que le serían competentes a la primera.

“Existen diferentes formas de arreglos o prácticas que se les conoce como subcontratación, producción, mano de obra, servicios, tareas”. (Bronstein, 1999).

Cuando se presente la supervisión y dirección en el régimen de subcontratación por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, debe cumplir con los requisitos correspondientes entre los que se encuentran los siguientes:

- A) Que los servicios prestados por el contratista sean de un carácter especializado (no inherente a la actividad preponderante del contratante).
- B) Que no sean servicios materialmente iguales a los que realiza el contratante, no resulten ser la totalidad de los servicios requeridos para realizar el quehacer del contratante, situación que al día de hoy no es respetada por los empresarios.

La consecuencia de no observar los requisitos antes mencionados puede producir que el contratante sea considerado como empleador directo del personal que se encuentra administrado por la parte contratista; es decir, que sea responsable solidario de la relación laboral, adicionalmente la complejidad para cumplir con dicho régimen se maximiza toda vez que las autoridades del trabajo no han emitido un criterio claro, consistente y uniforme sobre cómo interpretar el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a los antecedentes de la subcontratación, comenzó a desarrollarse en México por los años noventa; se encontraban sus características principales en los oficios indirectos al proceso de producción, pero que impuso su forma de hacer y de trabajar a principios del siglo XXI, por lo que ya no solo le era basto adquirir en el mercado laboral estos sectores sino que se encontraba en desarrollo para abarcar sectores trascendentales en una empresa teniendo la capacidad de integrarse a varias zonas de actividad en la misma.

El termino outsourcing en los Estados Unidos hace referencia a la subcontratación de personal para brindar servicios de producción a otras empresas, su terminología es referente a agilizar el proceso del trabajo y así tener mejores ganancias y productividad dentro del campo laboral.

Las actividades de producción inmediata tienen relación directa con el outsourcing original proveniente de los Estados Unidos, que harán al patrón obtener un mayor beneficio del que ya poseía dentro del sector empresarial; lo contrario sucede en México donde se ha implementado un medio de subcontratación con el termino outsourcing que no tiene similitud general al proveniente de los Estados Unidos.

Ya que tiende a priorizar los derechos de los empresarios y sus objetivos, y no tomar en cuenta los derechos laborales de trabajadores. Los empleados son piezas fundamentales para que exista una productividad esperada y la ejecución de los servicios; así mismo, los empleados le dan vida al mecanismo outsourcing por medio de su trabajo.

El mundo empresarial cada vez va creciendo, aunado con los beneficios legales que generalmente otorga el gobierno, como lo son sanciones menores por la alteración de derechos laborales, y es que no existe una reglamentación eficaz para ser contratado por este mecanismo que actualmente bajo este nombre (subcontratación), se está utilizando en nuestro país, solo basta conocer a empresas outsourcing de mayor injerencia, que son las empresas con alta demanda en cuanto a la colocación y administración del personal, estas empresas no son expertas en el servicio que ofrecen, situación adversa a lo que ocurre con el outsourcing original, ya que es un método que le permite a la compañía la agilización de sus actividades para obtener mayor producción y permite generar una ventaja competitiva en sus procesos con otras compañías del mismo grado.

“El outsourcing permite que las empresas se especialicen en un producto o servicio determinado, logrando de esta forma el liderazgo en su campo de trabajo. Sin embargo, el outsourcing no se da de manera espontánea, ni por sí solo provoca la integración de empresas. Para esto se requiere que, conjuntamente, contratista y subcontratista, estén dispuestos a trabajar en la mejora de la calidad, gestión empresarial, asistencia técnica, transferencia de tecnología e innovación de procesos”. (Cruz, 2013).

2.2 LA SUBCONTRATACIÓN, ARTÍCULOS 15-A, 15.B, 15-C, 15-D DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

Su regulación se establece en la Ley Federal de Trabajo, en el Artículo 15-A, a continuación se menciona el contenido de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, que servirán para diferenciar entre la subcontratación e intermediación laboral que a la letra dicen:

Artículo 12

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

Artículo 13

“No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores”.

Artículo 14

“Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados, los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores”.

Artículo 15

“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 el que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo”.

Por lo tanto el ser intermediario tiene grandes diferencias con el hecho de adquirir la figura contratista, sus principales diferencias radican en que la intermediación laboral se promueve mano de obra, mientras que en la subcontratación se presta un servicio integral que incluye el personal capacitado a la brevedad posible, además de que en la intermediación la actividad a contratar es para un servicio u obra temporal, no es de manera permanente para funciones de características empresariales, no sin antes mencionar que dentro de estas diferencias las personas que contraten por medio de la intermediación serán los responsables de las obligaciones laborales que se deriven de la relación laboral, mientras que en la subcontratación solo los hace responsables solidarios a las empresas contratantes.

“La empresa que puede fabricar el producto o llevar a cabo el servicio recibe el nombre de subcontratista o proveedor. Dicha empresa elabora el producto con sus propios recursos, humanos y técnicos, así como de infraestructura, cumpliendo con los lineamientos y características solicitados.” (Urbina, 1981).

Urbina hace referencia a figuras del subcontratista o proveedor que no se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo, no obstante es claro su ejemplo en el actual proceso de producción de una empresa del outsourcing original.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 15 hace referencia a las empresas que ejecutan obras de manera exclusiva o principal para otra; es decir, presentan servicios y actividades que requiere la otra empresa para continuar su proceso.

Artículo 15: “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.

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”.

Un ejemplo común es lo que pasa con las licitaciones para hacer construcciones públicas, la construcción de autopistas, segundos pisos y todos los trabajos que apliquen una serie de actividades que requieran de personal capacitado o personal conector de las obras en que la constructora tiene su propio personal que ejecutan una obra por un tiempo determinado, lo que refiere el artículo 13 de la Ley Federal de Trabajo es que no puede ser considerada como intermediario, aquella empresa que cuente con los elementos propios suficientes para lograr determinar y realizar la obra requerida; es decir, que en este ejemplo la empresa constructora cuenta con todos los elementos llámese maquinaria, empleados y toda la materia prima que sea necesaria

emplear para ejecutar la obra, la constructora es el propio patrón de los empleados, es la responsable respecto a los derechos de los trabajadores.

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 disposiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social”

El artículo 15-A, expone que el patrón ahora llamado contratista va a ser el que ejecutará las obras con sus propios empleados; es decir, el contratista es el responsable directo de que las obras o servicios se cumplan de manera adecuada, en esta relación de trabajo la temporalidad la duración no prevalece, y quien será responsable de los derechos laborales será el contratista. Dentro de la subcontratación conforme al artículo 15-A se presenta la relación de trabajo y se otorgan derechos y responsabilidades que pudiera tener un empresario ahora llamado contratante a la parte contratista, menciona que no se pueden abarcar todas las actividades que se

desarrollen en el área de trabajo para una sola empresa outsourcing; es decir, que si la empresa es especialista en el sector de limpieza, solo puede ofrecer los servicios en esta área.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo el responsable de toda actividad con los empleados y conflictos laborales que se generen, será la empresa contratista pero ¿Qué ocurre si el problema radica entre la empresa contratante y el empleado que es acosado u hostigado? La ley federal del trabajo no menciona este tipo de sucesos que son recurrentes en la relación subordinada. ¿Cómo se le podrá sancionar de manera jurídica a un contratante si el verdadero patrón del empleado es la empresa contratista? Ya que para efectos legales la empresa contratante responderá de manera solidaria en segunda instancia, el contratante no tiene la responsabilidad directa con los empleados respecto a las obligaciones patronales y derechos a los trabajadores, el contratante no otorga el sueldo de manera directa.

Por lo tanto ¿Ante quien tiene que dirigirse el empleado que llegue a presentar una controversia con el contratante, si el patrón directo solo le otorga el goce del sueldo, su contrato y le indica para qué empresa va a trabajar y los problemas legales los resuelve rotando al personal a diferentes áreas de las empresas. ¿Es justo que el empleado se vea inmiscuido en este tipo de problemáticas? No, ya que sus derechos laborales terminan vulnerados. La empresa contratista tiene la obligación de atender las necesidades que se relacionen a las áreas de trabajo; es decir, cualquier problema laboral la empresa contratista deberá atenderlo.

Las empresas contratantes en complicidad con las autoridades laborales se adjudican beneficios que vulneran los derechos de los empleados, tal es el caso que se presentan las problemáticas en las cuales el empleado es dado de alta en el seguro social con un salario menor al que se estableció cuando se firmó el contrato, esta situación es generada por la empresa contratista para obtener beneficios económicos.

El Artículo 15- B indica: “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.”

Por lo anterior, los acuerdos de voluntades que se celebren serán de manera directa entre la empresa contratante y la empresa contratista por medio de un contrato de carácter civil por la prestación de servicios, se fijara la actividad que debe de realizar la empresa outsourcing con sus empleados, así mismo la cantidad económica que deberá cubrir la empresa contratante para el pago de prestación de servicios. La empresa contratista fijara un contrato laboral con sus empleados; de esta manera la empresa outsourcing obtendrá ganancias por el préstamo de sus empleados a otra empresa.

Se liberan responsabilidades para ambas partes tanto la contratista como la contratante, las empresas ven al empleado como una especie de mercancía, incluso se puede comparar como una esclavitud moderna, dentro de las cuales resaltan como características principales el acto de no tener solo un patrón, sino dos patrones, ya que tanto la parte contratante como la parte contratista tienen una relación directa con el empleado aunque la parte contratante diga lo contrario gracias a la mala adecuación y la poca regulación que existe sobre la subcontratación en México.

El empleado no determina donde va a trabajar, la empresa contratante es la encargada de colocarlo sin importar el trayecto destinado del domicilio particular a la zona del trabajo, la empresa contratista gana por medio del salario del empleado al indicar en la Ley Federal del Trabajo que se tiene que celebrar un contrato entre contratista y contratante y así surgir derechos y obligaciones para ambas partes, se

concreta una cantidad a pagar y de la misma forma se desprende el salario neto de los trabajadores, que no basta con retirarles la cuota a la seguridad social, el fondo de ahorro para el retiro, ahora hay que desprender de su salario diario el pago a las empresas outsourcing, por esta misma situación el empleado se siente en un estado de vulnerabilidad día con día al no saber de manera exacta cuál será su futuro y su trayectoria laboral, existe imprudencia al no tener una estabilidad laboral ya que de ello desprende la forma en la que el empleado se desarrolla en una empresa.

Artículo 15-C Ley Federal Del Trabajo: “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”.

La empresa contratista es la responsable del empleado. Prevé básicamente el aseguramiento y control de las actividades y que estas se realicen de manera adecuada.

El Artículo 15-D, indica lo siguiente respecto a la subcontratación: “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”.

Por su parte el Artículo 1004-C. “A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general”.

Lo que los artículos previamente mencionados dar a conocer, es que no se permitirá que se vea a este mecanismo como forma de disminuir los derechos de los trabajadores ya sea en el supuesto de no realizar pago a las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social, pago de las prestaciones que por ley le corresponden a cada trabajador como lo son vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, pero la realidad es diferente.

Aun y con esta regulación se siguen presentando diversas carencias y alteraciones en las relaciones laborales, ya que las sanciones a las que se hace acreedora una empresa por vulnerar los artículos; se basan en pagos de salarios mínimos, son sanciones insuficientes para controlar el mecanismo de subcontratación en México.

Antes del año 2012 en materia laboral, las empresas dejaban en manos de los outsourcing la colocación de sus trabajadores en cualquier área de la empresa, con el fin de lograr satisfacer sus necesidades y evadir aún más las responsabilidades que le son competentes. Con la aparente regulación y la incorporación de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D en la Ley Federal del Trabajo este tipo de prácticas disminuyó pero no dejan de hacerlo, es decir; las empresas al comprobar que no es un tema regulado de manera específica, realizan alteraciones a los derechos laborales, las empresas pueden crear sus outsourcing privados en diferentes áreas y contratar a su personal de manera indirecta y así retirar sus responsabilidades laborales, que por no existir una reforma adecuada se hacen esta y más negligencias que son indiferentes para las autoridades laborales en México.

CAPITULO TERCERO: PANORAMA ACTUAL DE LA SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO, CARACTERÍSTICAS RELEVANTES

El régimen de la subcontratación hoy en día se ha convertido en una de las principales formas de adquisición de personal, dentro de sus principales características tiene la función de reclutar personas con una capacitación suficiente ya que la empresa contratista no se especializa en el servicio que prestaran sus empleados, tienen que cubrir el perfil que solicita la empresa contratista con la experiencia necesaria y comprobada, para que así se les otorgue el empleo. Desde el año 2012 cuando por primera vez se regula la subcontratación en el territorio mexicano y se hace presente en la Ley Federal de Trabajo, estos acontecimientos no fueron regulados ya que carecen de certidumbre y prevalece la ambigüedad, no se hace referencia de manera global con lo que se produce al ser contratado bajo este régimen de trabajo.

Así mismo, resalta la poca precisión y la carencia que prevalece en cuanto a la regulación de relaciones laborales, las autoridades no están realizando un trabajo adecuado y que deja entre ver que no es un tema primordial para el sector legislativo. La presencia de la subcontratación en México desde comienzos de este siglo ha prevalecido en la irregularidad, ya que no se puede tomar con ligereza que las personas empleadas por la subcontratación estén en la incertidumbre laboral que genera este tipo de mecanismos contratantes.

Si no se contempla una adecuada reforma laboral y consigo una regulación en la cual prevalezca el equilibrio constante en las relaciones laborales, difícilmente se podrá concretar que la entrada a México de la subcontratación fue la más idónea. Y es que cada vez las empresas optan por este medio de subcontratación y no lo ven con el fin de adquirir un personal más capacitado como lo manejan las empresas dedicadas al reclutamiento de personal en sus publicidades, lo ven como una forma de ahorro económico en el cual no tendrán la responsabilidad con las personas que llegan a trabajar en sus instalaciones. Antes de su regulación y por el desconocimiento de diferentes sectores de la población el outsourcing no tenía la importancia y el desarrollo que ahora tiene; es decir, las personas que eran contratadas por este régimen no eran lo suficientemente considerables para que las autoridades pusieran un poco de importancia a este tema.

Su incremento a lo largo de 6 años es considerable, incluso se rebasan los mecanismos de contratación que prevalecían previa reforma laboral del 2012, las formas de contratación legales antes de la regulación del outsourcing eran de manera subordinada y las empresas tenían la obligación de saber y conocer de manera más precisa la situación de los empleados; ahora con este mecanismo, las relaciones laborales han ido cambiado e incluso las empresas contratantes no conocen de manera suficiente a los empleados ya que la convivencia se vuelve nula.

El outsourcing en México va en aumento, entre enero y noviembre de 2017 la subcontratación laboral en el país creció 5.4 por ciento; es decir, más de 4 por ciento que durante el mismo periodo del año 2016 cuando sólo se incrementó 0.9 por ciento la fabricación de equipos de transporte es el subsector con más personal contratado en esta modalidad con 198 mil 89 trabajadores, seguido de 51 mil 120 empleados en la industria del plástico y el hule 42 mil 672 en la industria del alimentaria 41 mil 517 en fabricación de productos metálicos y 41 mil 114 en la fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica el comportamiento del empleo subcontratado registró un crecimiento de más de 50 por ciento,

específicamente en las industrias automotriz, metálica y del plástico en el caso de los sectores donde se presentan menos subcontrataciones es en la fabricación de muebles, colchones y persianas con mil 413 trabajadores la industria de madera con mil 182 la impresión e industrias conexas con 2 mil 683, analistas estiman que la industria de la subcontratación podría registrar un incremento de 7 por ciento este 2018 aunque las compañías deberán comenzar a cumplir con sus obligaciones fiscales con el objetivo de no poner en riesgo a los trabajadores, al igual que se debe cumplir con el pago del ISR e IVA. (Datos INEGI)

3.1 OBJETIVO PRINCIPAL DE LA SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO

Los objetivos principales de la subcontratación parten dependiendo de los intereses de cada uno de los que conforman esta relación de trabajo; es decir, que si la parte empresarial emitiera sus conclusiones dentro de lo que es su objetivo principal será compatible con la siguiente información:

1. Costos más bajos: las empresas contratantes no se verán obligadas a invertir una cantidad económica mayor en el proceso de producción y servicios puesto que la empresa contratista es la encargada de responder ante todas las actividades laborales y servicios que brinde, dando como resultado que se realicen de acuerdo con las características señaladas antes de comenzar a brindar sus servicios.
2. Mano de obra más dócil: la mano de obra será cada vez más vulnerable y por consecuencia los empleados atienden las órdenes de los patrones, mismas ordenes pueden afectar sus derechos laborales.
3. Personal más especializado: el personal que recluta una empresa contratista tiene que cumplir con las características que la parte contratante requiere para facilitar sus producciones, por ende, la obligación del contratista será capacitar a los empleados, en gran cantidad de ocasiones no sucede y dejan a los empleados acudir a trabajar sin previa capacitación inicial, lo que complica el proceso de producción y servicios dentro de la empresa contratante.

4. Empleados contratados sin sindicato: el efecto de mantener a los sindicatos fuera de la subcontratación genera que los empleados no tengan el respaldo que les sería útil cuando requieran de apoyo dentro de la empresa contratista para efectos de decisión patronal que sean contraproducentes a sus intereses laborales de los empleados.

5. Salarios y prestaciones más bajos: de esta manera como ya se ha comentado con anterioridad, el hecho de que una empresa decida contratar los servicios del personal por medio de otra empresa genera que se evadan responsabilidades laborales, que las prestaciones sean menores de las que recibiría un empleado contratado de manera directa por parte de la empresa, como lo son el abstenerse a otorgar utilidades generadas por la empresa contratante con sus empleados indirectos, además de no generar antigüedad en el empleo ya que si la empresa contratante decide no mantener al mismo personal por años lo puede hacer sin tener ningún tipo de responsabilidad. De la misma forma también puede exigirle al empleado que trabaje como si fuera contratado de manera directa.

6. Horarios más flexibles: los horarios de los trabajos junto con los pagos se vuelven adecuados a la forma en la que se trabajan, los turnos laborales se programan dependiendo de las actividades que realice la empresa, así mismo pueden subcontratar personas por el número de horas que trabajen en un día.

7. Mayor especialización: si se utiliza el outsourcing de manera adecuada; es decir, que la empresa contratante requiera que otra empresa llamada contratista para que realice una actividad con el objetivo de agilizar la producción, la especialización y el criterio serán los adecuados, pero si la empresa contratante lo que requiere es mano de obra barata para reducir gastos no existe garantía que el proceso de producción o de servicios será el óptimo.

8. Cubrir incrementos de la demanda: al tener una mayor especialización en el proceso, se garantiza tener una demanda de producción relevante, lo que equivale a contar con la cantidad necesaria acorde a lo pretendido en sus objetivos. La razón principal de la creación del outsourcing es que cada empresa pueda facilitar su producción y así cubrir las demandas que se solicitan.

9. Más eficiencia: la eficiencia la encontraremos en la especialización con la cual una empresa dedicada a un servicio o producción cuenta con la calidad que se solicita. Si la empresa es contratista y se dedica al reclutamiento de personal, pero solo otorga una pequeña capacitación a su personal, ¿cómo se puede garantizar que la eficiencia prevalecerá dentro del área de la empresa? Existirá incertidumbre

10. Mayor calidad de la empresa contratista: por medio de las características de una empresa se puede corroborar si es garantía el hecho de requerir sus servicios.

Los objetivos principales que pueden presentarse en el sector empresarial por la parte contratista es el reclutamiento del personal, cumplir con los requerimientos que solicita la empresa contratante ya que es la empresa con la que se firmará el contrato de prestación de servicios; caso contrario ocurre con las empresas que pretenden hacer de la subcontratación un negocio adecuado mediante el proceso de producción y no con la vulnerabilidad de los empleados, se consideran una serie de objetivos a los cuales el outsourcing podrá responder si es utilizado de manera adecuada.

-Aumentar la producción o la calidad de los productos de una empresa.

-Aumentar la utilización de la capacidad instalada de las empresas.

-Satisfacer las especificaciones demandadas por los clientes.

Sin embargo, se reconoce que el desarrollo eficaz del outsourcing en México ha sido limitado porque se tiene una estructura insuficiente y poco interés por desempeñarlo, las empresas se concentran de manera exponencial en evadir las responsabilidades laborales por medio de otra empresa.

“Limitada promoción y difusión del esquema de outsourcing, el cual no es compatible entre sí con la subcontratación utilizada por varias empresas” (Dusel, 2014).

Con la intención de querer conceptualizar a la subcontratación como un medio de reclutamiento de personal para que le sirvan a otra empresa, se está perdiendo el objetivo y la naturaleza del outsourcing; es decir, la única obligación que las empresas subcontratistas tienen actualmente con los empleados después de colocarlos en una vacante u oferta laboral es brindarles una capacitación, otorgarles el sueldo y prestaciones limitadas, lo cierto es que su obligación primordial recae con parte contratante ya que con los outsourcing generan un contrato que les otorga ganancias considerables.

La empresa contratista está más preocupada por hacer valer los derechos de las empresas contratantes que los derechos laborales de la parte empleada, en este sentido se ratifica que persiste el interés económico sobre la integridad laboral; la parte que sale afectada y que no tiene un beneficio claro y específico son los empleados, en base a estas situaciones se realizan las siguientes preguntas que como empleado vía outsourcing se podrían hacer:

¿El empleado tiene oportunidad de crecimiento dentro de esta empresa?

Todo dependerá del comportamiento y capacidades que muestre el empleado en la empresa contratante para que la empresa contratista lo considere.

¿El empleado puede sentirse seguro que obtendrá la renovación de su contrato?

No, ya que los contratos suelen ser por tiempo determinado menor a un año para que así la empresa contratista se abstenga de mantener a personal con antigüedad.

¿Cómo puede defender el empleado sus derechos laborales si son transgredidos por la parte contratante, si las autoridades gubernamentales no hacen una legislación adecuada que sancione a cualquiera de las partes en primera instancia?

Difícilmente la empresa contratante se verá relacionada en asuntos legales ya que solo fungen como responsables solidarios, la responsabilidad principal recae en la empresa contratista.

¿Por qué no comenzar a legislar sin ambigüedades el sistema de subcontratación en México?, ¿acaso con una legislación adecuada afectaría el intocable interés de la clase empresarial? Todo parece indicar que así es, si se legisla de manera equitativa entre los derechos laborales del empleado y patrón, la parte empresarial perdería ganancias económicas considerables y posiblemente el mecanismo de subcontratación que prevalece al día de hoy en México desaparecería ya que estaría fuera del marco legal tener a dos patronos por un mismo sueldo.

3.2 VENTAJAS DE UTILIZAR EL MECANISMO DE SUBCONTRATACIÓN PARA EL EMPLEADO.

De acuerdo con la investigación realizada dentro de las pocas “ventajas” que existen según AMECH (Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano) para un trabajador que quiere emplearse por medio de una empresa contratista o por la necesidad de buscar un trabajo y que por este medio lo encuentre se redacta lo siguiente:

- Es ideal para los jóvenes que buscan comenzar a hacerse de experiencia y conocimientos en el campo laboral.
- El empleado contratado puede moverse de proyectos temporales desarrollando sus competencias.
- Los empleados generalmente tienen un mayor seguimiento a sus carreras, del que tendrían si estuvieran contratados de forma directa con la empresa contratante, ya que la empresa de tercerización ve al recurso humano como la parte fundamental del servicio.

- Si el empleado está contratado por medio de una compañía de subcontratación aseguraría como mínimo las prestaciones básicas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.
- 10 % de jóvenes inicia su trayectoria laboral en una empresa subcontratista.
- Para muchas empresas el personal contratado mediante una compañía de tercerización, consideran a este recurso humano como semilleros de talento, que posteriormente pasan a la nómina directa.
- Si el empleado cuenta con un buen desempeño es comprometido con sus labores creará una buena referencia así mismo, puede tener la oportunidad de ser considerado para distintos proyectos e inclusive estar cotizado dentro de cierto sector.

Realizado el análisis a lo anterior, se obtiene como conclusión que todos estos puntos recientemente presentados se pueden realizar de manera subordinada, no existe un punto clave en el cual adjudique que la relación laboral por medio de la subcontratación es de manera indispensable, no existe un punto relevante a la clase empleada que la estimule a tomar la decisión de recurrir a una empresa contratista.

Los mayores beneficios que se encuentran de la subcontratación en México se basan en lo económico a favor de la parte empresarial, haciendo creer que el outsourcing será la nueva forma de contratación en México y en el mundo, situación que no es verídica, no existe un fundamento histórico, legal, teórico en el cual se especifique que la subcontratación laboral es la base de las relaciones laborales a futuro o que sea la más óptima para los trabajadores.

3.3 DESVENTAJAS DE SER CONTRATADO POR MEDIO DEL MECANISMO DE LA SUBCONTRATACIÓN

Las desventajas que existen al ser contratado por este mecanismo son significativas por lo tanto cabe señalar que la regulación por parte de las autoridades gubernamentales específicamente por medio de la cámara de diputados ha sido insuficiente, no es precisa en cuanto al uso del outsourcing y no existe un medio de defensa efectivo en el cual los empleados se sientan protegidos al ser contratados mediante el mecanismo de la subcontratación.

Una de las principales desventajas que existen aún y cuando la subcontratación en México se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, es que las utilidades entregadas al empleado no son las que por derecho le corresponden originalmente; es decir, cuando el empleado firma contrato con una empresa de outsourcing esta a su vez se encarga de efectuarle el sueldo, así mismo la entrega de prestaciones, cabe señalar que las utilidades que genera la empresa contratista serán las que se le entregaran a cada empleado y no puede participar en las utilidades generadas con la empresa contratante a la cual el empleado prestó sus servicios por un determinado tiempo.

Se hace referencia respecto a la entrega de utilidades ya que por ley le corresponde a los empleados participar en ellas.

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Artículo 117 “Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”.

Ahora bien, los empleados de una empresa tienen derecho a ser parte en la repartición de utilidades, en ningún momento se menciona en la Ley federal del Trabajo la forma en la que se emplea la subcontratación en la repartición de utilidades a los empleados que se encuentren laborando bajo este mecanismo; es decir si un empleado presta servicios para una empresa de determinado giro industrial o empresarial y cumple con los requisitos para poder ser parte de la utilidades de esta empresa contratante, ¿por qué negarle el acceso a dicha repartición? Si el empleado a quien presto los servicios realmente fue a la empresa contratante.

Con la subcontratación esta responsabilidad queda sin ningún compromiso para la empresa contratante ya que el responsable de efectuar la repartición de utilidades es la empresa outsourcing, lo cierto es, que en caso de no existir liquidez económica de la empresa contratista, la empresa contratante deberá hacerse cargo de presentar y cubrir dicha prestación, queda claro que una empresa con una cantidad considerable de utilidades no se verá involucrada con una empresa contratista de dudosa procedencia, mantendrá relación con empresas que puedan hacerse responsables de todas las obligaciones laborales y conflictos generales que se susciten con los empleados.

Cabe señalar la existencia de empresas outsourcing fantasmas, que no tienen ninguna regulación fiscal tampoco de seguridad social, aun y cuando ya se encuentra legislado el mecanismo de subcontratación a nivel nacional, en varias zonas de la república mexicana los empleados firman contrato con estas empresas que no son óptimas para el desarrollo laboral; es decir, no tienen datos de alta a los empleados ante el IMSS y en caso de hacerlo lo hacen registrándolos con un salario menor al que realmente perciben, argumentando la empresa contratista que ambas partes en ese momento saldrán beneficiadas y por el desconocimiento del trabajador otorga visto bueno a este tipo de acciones que más tarde tendrá consecuencias para su retiro del campo laboral.

“La subcontratación recibe el nombre de forma atípica de la relación laboral, puesto que tiene un contraste con el trabajo subordinado.” (Córdoba, 1986)

Artículo 127. LEY FEDERAL DEL TRABAJO “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.

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”.

El porcentaje que se le otorga a un empleado por medio de las utilidades es un porcentaje que puede variar de acuerdo con la declaración anual que realice la empresa; es decir, las ganancias percibidas por una empresa son un factor que determinará el monto que le corresponde a un empleado.

CAPITULO CUARTO: OTORGAMIENTO DE FACULTADES POR MEDIO DE LA REFORMA LABORAL AL UTILIZAR EL MECANISMO DE SUBCONTRATACIÓN

La reforma laboral en lo que respecta a la subcontratación, tiene como objetivo principal regular la relación de trabajo, en la reforma laboral se prevé que cada relación sea de manera contractual y que sea por escrito, cabe señalar que con la regulación laboral los patrones deben responder ante todas las obligaciones que existan con el empleado, lo cierto es que en el mecanismo de la subcontratación al citar patrón dentro de la Ley Federal del Trabajo existe de manera equivocada dos tipos de patrones: el patrón directo que será con el que firma el empleado y el patrón indirecto que será el que se haga responsable de manera solidaria.

“Se ha constituido en una moda laboral la creación de empresas prestadoras de servicios, también denominadas “empresas de mano de obra” outsourcing, que garantizan al empleador original por medio de un pago convenido la contratación de personal calificado” (Suck, 2014).

Con la reforma laboral del año 2012, se difiere que sea una regulación adecuada, no se prevén las sanciones adecuadas en caso de evadir sus responsabilidades, no existe una relación precisa en cuanto a la estabilidad laboral. ¿De qué manera puede sentirse en un ambiente laboral adecuado el empleado con contratos eventuales o relaciones de trabajo por medio de la subcontratación? En una situación de angustia que en el momento de la terminación de contrato eventual pueda poner en riesgo el patrimonio familiar.

“En realidad, lo que se pretende en el fondo de estas relaciones triangulares, es eludir las responsabilidades laborales y seguridad social, en especial el pago de reparto de utilidades” (Suck, 2014).

Al no tener una reforma laboral adecuada es imposible mantener la garantía que en nuestro país exista una relación laboral equitativa en la cual, tenga como principal objetivo respetar los derechos laborales, la relación laboral se mira distorsionada en el momento que existe una tercera parte dañando la relación subordinada ya que el empleado no será la persona que determine o de visto bueno al contrato de prestación de servicio, sino que el outsourcing tendrá la facultad de negociar la cantidad económica así mismo decidirá cuál será el sueldo que recibirá el empleado. Si la regulación de la subcontratación no es lo suficientemente coherente o sigue con un propósito ambiguo, seguirán prevaleciendo diversas evasiones laborales que no permiten el desarrollo competitivo tanto de las empresas como de los empleados.

4.1 DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS POR MEDIO DE LA SUBCONTRATACION

A lo largo de casi dos décadas ha existido la incertidumbre laboral y contractual en las relaciones de trabajo, una de las principales incógnitas que se mantiene en los trabajadores se trata de los derechos laborales que adquiere dentro de la prestación de servicios y es que si se encuentra trabajando para una empresa pero su contrato es firmado por otra, se encuentra laborando bajo el mecanismo outsourcing y es necesario que sea del conocimiento del empleado cuáles son sus derechos, cabe señalar que ser contratado por este medio no debería minimizar los derechos del trabajador, por lo que es necesario exigir una regulación adecuada a la subcontratación en México.

Ahora bien, los derechos laborales que tiene una persona al firmar contrato con una empresa outsourcing o en su caso que ya se encuentra laborando bajo este mecanismo son los siguientes:

*Contrato escrito *Prima de Antigüedad *Seguridad social *Aguinaldo *Afore *Infonavit
*Vacaciones *Prima Vacacional *Utilidades generadas por la empresa contratista.

Estas prestaciones son las que por ley corresponden al empleado, además de tener un trato digno por parte de la empresa contratista y contratante mismas en las que trabajará de manera directa e indirecta. La empresa contratista debe de brindar al empleado todas las herramientas necesarias para que pueda llevar a cabo sus actividades dentro de la empresa contratante.

De esta forma se observa una vez más que la diferencia del trabajo subordinado al empleo por medio de la subcontratación es abismal ya que de forma directa el empleado puede ejercer sus derechos cuando es contratado subordinadamente, en cambio sí es contratado por outsourcing la entrega de prestaciones que integran sus derechos laborales es más confusa. Lo cierto es que se garantiza al trabajo subordinado como una relación laboral más precisa y eficaz, caso contrario ocurre con el empleo subcontratado ejercido al día de hoy por varias empresas en México.

Actualmente no se visualiza el outsourcing como una forma de incrementar y agilizar el proceso de producción, ahora es visto como una forma de reclutar empleados con fines lucrativos; es decir, una empresa contratista a través de sus empleados acude a otra empresa llamada contratante para realizar funciones dentro de la misma obteniendo una ganancia por medio del trabajo de los empleados.

Las responsabilidades a las que está sujeta la empresa contratista con los empleados, indican que para celebrarse una relación laboral entre la empresa contratista que en teoría es especialista en la realización de servicios o producción y el empleado debe de existir un contrato por escrito firmado por ambas partes.

Al hablar de la antigüedad en el centro de trabajo, por falta de conocimiento los trabajadores llegar a realizar la siguiente pregunta ¿Cuál antigüedad será la que sea respetada, si la generada en la empresa contratante o en la empresa contratista?

No es prioridad para un contratante tener empleados con antigüedad y si se genera esta antigüedad se generara a través de la empresa contratista, la antigüedad se contemplará de acuerdo a los años que tenga la parte empleada dentro del sector de la subcontratación, si los empleados son removidos de sus cargos cada que la empresa contratista así lo requiera será imposible creer que un empleado podrá tener la estabilidad que se requiere.

“la subcontratación aumenta de manera sustancial el riesgo de caer en la precariedad laboral por lo que merece no solo una regulación legal, sino una atención especial dentro de la política laboral” (Bensusán, 2014).

4.2 RESPONSABILIDADES QUE ADQUIERE LA EMPRESA CONTRATANTE AL UTILIZAR LA SUBCONTRATACIÓN.

Las responsabilidades que adquiere una empresa contratante cuando decide que su personal sea administrado por una empresa contratista recae principalmente en elegir una buena administración del personal; es decir, que la empresa dedicada al outsourcing sea una empresa que procure capacitar a sus empleados y sea seria en aplicar lo estipulado en el contrato, básicamente las empresas fijan un pago por los servicios que se van a realizar, la responsabilidad recae en tener la liquidez económica para que la otra empresa haga los servicios con sus empleados.

Respecto a la responsabilidad solidaria del patrón contratante cabe señalar que no se hace responsable en primera instancia de lo que ocurra con el empleado, lo puede hacer de manera personal si la empresa tuviera claros sus objetivos y tuviera valores, no dependería de lo que haga o deje de hacer la empresa contratista con sus empleados. ¿Por qué la empresa contratante espera a que la empresa contratista se declare insuficiente en la relación de trabajo? Por qué prefiere evadir responsabilidades laborales que respaldar a las personas que le brindaron el servicio. ¿Por qué hasta que existe una demanda laboral o notificación la parte contratante actúa? La parte empresarial debería salvaguardar la integridad de sus empleados, de esta manera está quedando a un lado lo social por el interés económico.

A principios del siglo XXI el mecanismo de subcontratación se encontraba fuera de la legislación, ¿Cuál fue la sanción legal para las empresas que actuaron con dolo antes de su regulación con sus trabajadores? Ninguna, siguen presentando evasiones a sus responsabilidades y en el pasado con mayor razón lo hicieron.

Ahora bien ¿cuál ha sido la sanción que prevalece para las empresas que siguen actuando fuera de la ley en cuanto a la subcontratación se trata? Solo se efectúan pagos por sanciones económicas por medio de salarios mínimos, no hay sanciones que sean relevantes en cuanto a este tema, a través de la subcontratación se evaden responsabilidades, laborales, fiscales y en la materia de seguridad social.

A principios del año 2018 las autoridades gubernamentales por medio de la cámara de diputados pensaban adicionar a la reforma laboral del año 2012 un punto relevante, que consistía en que la subcontratación fuera libre; es decir, que una sola firma outsourcing pudiera manejar y tener el control en una empresa, tanto para el personal de confianza, como personal indirecto de la empresa; situación que al final de sesión del mes de enero de 2018 quedo descartada por ahora.

Este tema se encuentra desvirtuado y maneja una gran discrepancia en lo que dicen las autoridades laborales y lo que realmente hacen, ya que una empresa contratante puede tener el control de varios outsourcing que se ocupan de forma particular; es decir; solo gestionan al personal de una empresa aunque el gasto sea un poco más elevado, con esta nueva adición a la reforma laboral, que por diferentes causas se terminó reteniendo, hubiera reducido el gasto empresarial y así facilitarles más sus responsabilidades, se regula el outsourcing pero no se regula de manera equitativa, no va más allá de lo que respecta al accionar de una empresa, una responsabilidad solidaria no basta, la vulnerabilidad que persiste en el trabajador al laborar bajo este mecanismo es demasiada, se deja a un lado la equidad laboral y el beneficio prevalece únicamente para la clase empresarial.

4.3 FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS CONTRATISTAS.

Las relaciones laborales en México suelen ser flexibles y se caracterizan por la contratación de terceros para realizar algún trabajo de proceso productivo ya sea dentro o fuera de la empresa contratante ya que existe cierta confusión en referencia al termino Outsourcing y como llevarlo a cabo.

Como se ha explicado con anterioridad el outsourcing permitirá transferir responsabilidades y trabajos a terceros, sin embargo, en México se suelen contratar a empresas de índole muy variada ya sea para contratar un servicio de vigilancia, de personal eventual, servicios profesionales entre otros más.

“De una manera laboral, el Outsourcing en México se entiende como un recurso por el que una empresa puede ser auxiliada por otra para el desempeño y desarrollo de ciertas actividades que no generan valor al negocio o una manera de responder ante

la necesidad de enfrentar picos en el ciclo de producción o en su caso para lidiar con una alta rotación de personal”. (Herrera, 2014).

En el territorio mexicano se hace cada vez más común que los empresarios opten por el mecanismo del outsourcing. Así mismo resalta la importancia de las empresas contratistas en las relaciones laborales, sus funciones principales abarcan la responsabilidad de las actividades que le corresponderían al contratante; es decir, de ellos depende que se ejecuten ciertas acciones dentro de la empresa.

El mecanismo de subcontratación en México se encuentra dedicado únicamente en otorgarle prioridad a la parte contratante y contratista, ya que la contratante genera su ahorro por medio de otra empresa denominada contratista, cuando ambas empresas llegan a un acuerdo a través de una determinada cantidad de dinero, así mismo la empresa contratista obtendrá su beneficio a través del salario del empleado, su responsabilidad recae en la acción de realizar actividades por medio de sus empleados y de existir alguna responsabilidad o conflicto laboral es la encargada de conciliar los mismos y de no contar con la solvencia económica adecuada para darle seguimiento a una controversia, se deslinda de la responsabilidad y es adquirida por la parte contratante, en el supuesto que se presente la acción en el que la empresa contratista no pueda dar solución a las controversias ¿cuál será su sanción? Ninguna, se deslinda de responsabilidades y las otorga a la parte contratante es así que se hace referencia a que si ambas partes tanto la contratante como la contratista saben que de existir una controversia con el empleado una de ellas se puede deslindar de las responsabilidades, cuando ambos deberían de responder en primera instancia incluso que si ambas partes llámese contratante y contratista en su momento obtuvieron ganancias por medio del salario y del servicio del trabajador, el empleado tendría el derecho de demandar a ambas empresas al mismo tiempo en caso de existir elementos para ejecutar la acción.

CAPITULO QUINTO: CONSECUENCIAS POR EL USO DEL MECANISMO DE SUBCONTRATACIÓN EN MÉXICO

Entre las principales consecuencias por el uso de la subcontratación, se observa que no existe un diseño adecuado para el desarrollo de la relación laboral donde prevalezcan los derechos laborales por encima de los intereses económicos, las reglas destinadas para establecer responsabilidades entre las partes que conforman este mecanismo resultan insuficientes, son ambiguas.

En México, el outsourcing se ha asimilado al término subcontratación laboral, en su artículo publicado en Internet Gabriela Bensusan "La subcontratación laboral y sus consecuencias" ¿problemas de diseño institucional o de implementación?", se refiere a la definición propuesta por la Organización Internacional del Trabajo en los términos siguientes:

“Se entenderá por subcontratación laboral a todo trabajo realizado para una persona física o jurídica designada como empresa usuaria por una persona designada como trabajador en régimen de subcontratación cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectiva respecto de la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacional, siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado de la empresa usuaria.” (Bensusan, 2014).

Por lo tanto diversos factores han incidido en la expansión del outsourcing original sobre la relación de trabajadores; en el caso de las empresas, cabe citar las presiones competitivas, los cambios en la organización del trabajo y la tecnología (para obtener una mayor especialización) así como la flexibilización de las regulaciones laborales.

“Hoy en los medios de información se habla de outsourcing y se le clasifica en “bueno” y “malo”. El primer paso para distinguirlos es denominar al primero como trabajo en régimen de subcontratación término acuñado por el legislador en el 2012, al segundo podemos seguirle llamando outsourcing, carente de regulación y significado real en nuestro sistema legal” (Flores, 2018).

A principios del año 2000 varias empresas prestadoras de servicios actuaron de manera poco ética hacia los trabajadores, pues no les pagaban su salario durante un determinado tiempo, el pago de prestaciones era nulo, no eran afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) los afectaban al no poder contar con seguridad social si se enfermaban al igual que a sus dependientes económicos, no les repartían utilidades, no cotizaban para la afore del trabajador, no cotizaban ante el Infonavit y correlativamente afectaban tanto al IMSS por no cubrir la cuota obrero patronal y al Sistema de Administración Tributaria (SAT) por no pagar los impuestos correspondientes.

5.1 VULNERABILIDAD LABORAL Y BAJA PRODUCTIVIDAD

La vulnerabilidad y la baja productividad en el mecanismo del outsourcing se va presentando cuando no existe una legislación adecuada que pueda respaldar a los empleados, es una relación de trabajo; sí, pero que de manera directa o indirecta tiene dos patrones y a su vez ambos pueden evadir responsabilidades si no existe una legislación que los regule de manera adecuada.

Con estas acciones se llega a la conclusión que si bien es cierto las empresas contratantes al diferenciar sus actividades prioritarias con las actividades indirectas puede mejorar su planeación y además dirigirse plenamente en su productividad; lo cierto es que para agilizar la productividad en una empresa no basta con tener empleados indirectos y hacer responsable a otra empresa de lo que sucede con los empleados, esa acción evade las responsabilidades que le corresponden a cada empresa contratante. Lo conveniente para agilizar el proceso de producción es poner en marcha la originalidad del outsourcing donde cada empresa se dedica a una actividad y entre ellas se genera una colaboración específica para la elaboración de los productos que se requieren, de esta manera es posible reducir gastos y elevar la productividad, no como ahora utilizan la subcontratación, no se puede pensar que por tener empleados indirectos una empresa contratante tenga elevación de productividad, al contrario, la productividad tiende a bajar ya que los empleados están pensando en diferentes situaciones que derivan al estar bajo el mecanismo del outsourcing y que es un contrato eventual, lo que determina un menor grado de productividad y eficacia en los empleados.

Por lo tanto la vulnerabilidad en el mecanismo del outsourcing se va presentando cuando no existe una ley adecuada que pueda respaldar a los propios empleados, es una relación de trabajo; sí, pero que de manera directa o indirecta tiene dos patrones y a su vez ambos pueden evadir responsabilidades si no existe una legislación que los ordene y agrupe en cuanto a las actividades a realizar. Con estas circunstancias el empleado se siente consternado y no sabe lo que pueda ocurrir con su situación laboral, al tener el desconocimiento si existe una autoridad laboral que pueda defender sus derechos cuando así se requiera; a vulnerabilidad laboral es persistente, cada vez son más los criterios por cuales una persona debe de ser contratada bajo la modalidad del outsourcing, un aspecto es contar con la amplia experiencia que presentará el trabajador, la empresa contratante tiene la confianza que el empleado cuenta con el conocimiento y no necesitara ejercer una capacitación previa para realizar las funciones dentro de su empresa

El acoso y hostigamiento son situaciones que se presentan de manera cotidiana en la sociedad, en el área de trabajo, en realidad se encuentra presente en un sector considerable de los empleados, cabe señalar que estos temas no son precisamente exclusivos para un solo género, es decir que este tema se puede presentar en mujer, hombres y personas de diferente sexo, las condiciones de trabajo no se generan con la misma situación, existen abusos de los contratistas, amenazas que modifican la relación laboral entre el empleado y el patrón, no obstante cabe señalar que en la mayoría de estas ocasiones no existe una denuncia por parte de los empleados, con estas acciones el empleado se siente vulnerable y tiende a renunciar del trabajo.

5.2 CONFLICTOS LABORALES ORIGINADOS POR EL MECANISMO DE LA SUBCONTRATACIÓN.

El sistema de subcontratación genera controversia en torno a las relaciones laborales, la idea de la subcontratación es brindar integración y facilidades a las actividades de cada una de las empresas que desean adquirir este mecanismo.

A principios del siglo XXI y hasta el día de hoy, cada vez es más común es que las empresas utilicen los servicios outsourcing para facilitar sus actividades tanto indirectas como las actividades principales.

Desafortunadamente esta figura ha sido desvirtuada y se han cometido abusos en relación a los derechos de los empleados que son contratados bajo este mecanismo y algunas empresas la han utilizado de manera incorrecta como un camino de evasión fiscal y evasión laboral, causando un menoscabo a los trabajadores y a la recaudación fiscal del país

Los juicios laborales en México en la actualidad son de tiempo prolongado y lo que quiere una persona que demanda es que la autoridad pueda actuar de manera adecuada y rápida en la controversia. Se espera que con la entrada en vigor de los juzgados laborales la perspectiva de las situaciones actuales cambie de manera considerable en relación con la agilidad de los procesos.

La materia laboral a diferencia de las demás ramas del derecho genera una relación con todas las actividades económicas del país; es decir, cuando existe una relación entre la empresa de cualquier razón social y una persona que desea ser empleado se genera una relación laboral, misma relación que en la actualidad y por décadas se ha presentado como ineficiente y es que ahora con la legalización de la subcontratación, los conflictos laborales no se hacen esperar y son cada día más recurrentes.

Los conflictos que suelen generarse cuando se encuentra una persona trabajando de manera formal, bajo el mecanismo de la subcontratación y que tienen relación con los derechos que por medio de la Ley Federal del Trabajo le corresponden son:

*Pago de utilidades generadas a lo largo del año

*prima de antigüedad

“otros factores se relacionan con el contexto adverso en el que funcionan las instituciones y por la misma situación se generan controversias laborales son: la baja legitimidad de la protección a los asalariados en el discurso gubernamental y empresarial debido a las fuertes presiones competitivas y el lento crecimiento de empleos formales protegidos lo que redundaría en una mayor disposición del trabajador a aceptar trabajos de segunda” (Bensusán, 2006). Las legislaciones laborales deben poner más énfasis en cuanto a respetar de manera adecuada los derechos de los trabajadores y hacer valer la equidad en todas las relaciones de trabajo, no se puede

optar en legislar una figura de subcontratación cuando no se tienen las bases que hagan valer esta opción como considerable para ser empleado por este mecanismo, no obstante las legislaciones que se presentaron en el 2012 no han colaborado para frenar los despidos injustificados, incluso las empresas hacen recorte de personal con el objetivo principal de no tener a las personas como empleados directos, lo que daría paso a que la propia empresa contratante pueda crear su propio outsourcing o tener relación con una empresa contratista de gran prestigio que sea la que se encargue de administrar al personal en cuestiones directas e indirectas dentro de una empresa.

5.3 LA CREACION DE UNA REFORMA LABORAL QUE DE PRIORIDAD A LOS DERECHOS LABORALES

Las últimas reformas laborales en México, no son lo suficientemente claras con respecto a las facultades que se les otorga tanto al empleado como al patrón respecto a sus actividades planteadas al momento de concretar una relación laboral. En cuanto a la última reforma laboral del año 2012, haciendo referencia a las formas de contratación en nuestro país, el derecho laboral vigente en México ha ido abarcando diferentes modalidades sobre el contexto social y se encuentra envuelto en el presente siglo XXI en una gran discusión, las propuestas de reforma a la ley laboral del poder legislativo que incluyen las nuevas formas de contratación han puesto de manifiesto la prioridad de modernizar la ley con el objetivo de alcanzar niveles de competitividad y productividad que exige el mundo globalizado y garantizar el desarrollo productivo de la clase empresarial, los contratos vigentes son cada vez más precarios para la sociedad empleada de nuestro país, dejando en segundo término lo que corresponde al hecho de que un empleado pueda contemplar hacer antigüedad en el centro de trabajo, además de existir incertidumbre al saber qué relación laboral puede terminar en meses, las contrataciones en México son cada vez más precarias, los horarios de trabajo son excesivos, más de lo que permite la ley, se manejan cláusulas que ponen en riesgo los derechos laborales de los trabajadores, se prevé en primera instancia que lo redactado en el contrato no tenga menoscabo en las actividades de la empresa.

Cabe señalar que las reformas laborales tienen un gran impacto en las relaciones de trabajo que se manejan en un país, hablando del territorio mexicano; con la regulación de la subcontratación este mecanismo pasa a ser de gran interés tanto para los gobernantes como para los empresarios.

¿Habrá existido en México anteriormente una reforma laboral que realmente sea equitativa? Difícil situación ya que se ha manifestado el objetivo principal y se presenta en otorgar prioridad a la clase empresarial. ¿Por qué el sector obrero debe de pagar ISR por su trabajo? Al sector empresarial y gobierno les conviene claramente que la sociedad obrera y campesina no tenga otra cosa en la mente que no sean los problemas económicos, saber que va a comer el día de mañana, que esté pensando solventar ciertas necesidades básicas, que piense en laborar más tiempo para que así no tenga planes de salir adelante, a las clases de primer mundo les interesa de forma directa que los empleados estén más al pendiente en sobrevivir que en tener una vida digna; estas acciones son abusos por parte de la clase contratante o contratista.

De qué manera se genera una explicación a una persona, en el hecho de que no puede demandar a la empresa en la cual ejercía actividades directas, porque fue contratado bajo el esquema de subcontratación. En gran mayoría las personas que se encuentran laborando por medio de un outsourcing no saben cuáles son sus derechos y esto no solo ocurre con este mecanismo de contratación, también en la relación subordinada al crear una relación de trabajo se ve envuelta en esta acción. La poca importancia que le da un empleado a un contrato de trabajo hace que las empresas realicen diversos actos abusando de la ignorancia y poco interés por este documento.

Las empresas están obligadas a otorgar el contrato al empleado en el momento de realizar el acuerdo de voluntades. La relación de trabajo y el contrato de trabajo de acuerdo con los principios legales establecidos en la Ley Federal del Trabajo y en el artículo 123 constitucional, constituyen los instrumentos para generar una relación

jurídica entre el empleador y el trabajador y que crea derechos y obligaciones para ambas partes; son los acuerdos legales los que permiten a trabajadores acceder a las prestaciones y al ejercicio de las acciones y derechos relacionados con el empleo en la acción del derecho al trabajo.

La flexibilidad laboral fue una realidad en México a finales de los años noventa y a principios del siglo XXI que se presentó de diferentes maneras y que ahora ha sido formalizada con la reforma 2012, la cual introdujo nuevas formas de contratación para el trabajo, cuya principal característica es que rompen con el principio de la estabilidad laboral.

Con la reforma laboral se han legalizado diversas formas de contratación, tales como contratos a prueba, los contratos de capacitación inicial, los contratos de temporada, los contratos a tiempo parcial, la subcontratación u outsourcing, son formas de contratación que trasladan al trabajador, provocan incertidumbre, toda vez que no garantizan seguridad en el empleo.

Las anteriores formas de contratación constituyen un claro ejemplo de modalidades que generan precarización del trabajo e inestabilidad pues el empleado se encuentra sujeto a condiciones laborales desventajosas, ya que no se tiene ninguna certeza en cuanto a la duración del empleo, la relación de trabajo es encubierta o ambigua, y se está ante la imposibilidad de gozar los beneficios y prestaciones que generalmente se asocian con el empleo formal, además de que enfrentan obstáculos para afiliarse a un sindicato, todo lo anterior son formas de contratación que no garantizan a las personas una estabilidad laboral que les permita tener la tranquilidad emocional y saber que sus ingresos no se verán afectados de manera repentina.

Con estos diseños de contratación en México, las personas optan por el trabajo informal o por el auto-empleo donde saben que las ganancias pueden ser buenas, regulares o malas que va a persistir la inestabilidad económica en ciertos momentos, pero que no estarán sujetos a un contrato donde prevalece la estabilidad económica de las empresas y que se marginara al empleado con dichas acciones.

CONCLUSIONES

1. Las relaciones laborales en el sistema de subcontratación se encuentran desvirtuadas, no se establece de manera precisa el objetivo prioritario que es el derecho de los trabajadores.
2. La precariedad laboral es cada vez más frecuente, los empresarios prefieren contratar mano de obra barata y responsabilizar sus funciones primarias y secundarias a una empresa contratista, en vez de contratar calidad profesional y capacitar de manera directa.
3. Para la empresa contratista la principal función será reclutar personal para que ejecute obras o servicios dentro de una empresa contratante, con el fin de “que la empresa contratante se enfoque en sus actividades primordiales”, situación que hoy en día quedo en el pasado; actualmente una cantidad considerable de empresas tienen un 90% de empleados prestando servicios por medio de varias empresas contratistas y es de esta forma porque la Ley Federal del Trabajo no permite que una sola empresa outsourcing tenga el 100% de actividades.
4. Las únicas limitantes o “candados” para una empresa outsourcing que ha establecido el Estado, a través de la Ley Federal del Trabajo, lo constituyen que deberá de ser profesional en cuanto a los servicios que ofrece y contar con las disposiciones en materia de seguridad social, pero no existe un límite en cuanto a que cantidad de personal pueda emplear una empresa contratante.

5. El problema de la subcontratación no es su creación, entendemos que el mundo en general necesita evolucionar y las cuestiones laborales no se quedan atrás. El mercado mundial lo requiere, pero su funcionamiento en México no es el adecuado en cuanto a sus objetivos, si solo es utilizado con fines de evasión fiscal, seguridad social y laboral estamos creando otro mecanismo de relación laboral con el nombre de la subcontratación, situación que es incorrecta y atenta en contra de los derechos de los empleados.

6. Con los malos manejos acerca de la subcontratación que prevalecen en México aunados con la displicencia de las autoridades laborales, los empresarios utilizan estos mecanismos como más les convenga, si bien es cierto, es una figura regulada desde hace aproximadamente 6 años; no es una regulación que abarque toda la relación que contiene el outsourcing, este fenómeno que ha cambiado la forma de trabajo de las personas.

7. Actualmente si una persona decide emplearse en el sector formal, lo tendrá que hacer por el sistema de subcontratación que no le otorga ningún beneficio mucho menos crecimiento profesional, hasta el día de hoy con base a las investigaciones realizadas no hay referencia que indique a la subcontratación como un mecanismo favorable para los empleados.

8. Dejar a un lado la importancia que tiene este tema en torno a las relaciones laborales, sería dejar desamparados los derechos laborales de los trabajadores, no obstante consideramos que no solo se deben de tomar medidas pertinentes en cuanto a la subcontratación, también en la relación subordinada; hay mucho abuso por parte de las empresas con sus empleados; esa es la realidad, pero la diferencia es que la responsabilidad directa recae en la empresa que contrata y donde presta los servicios el empleado y no en donde una empresa obtiene ganancias solo por la colocación de personal a diferentes plazas de empresas solicitantes.

9. La legislación en México en cuanto al mecanismo de subcontratación otorga mayor prioridad a los asuntos fiscales y de seguridad social con fines económicos en la recaudación de impuestos, dejando en segundo término los derechos de los empleados que son contratados por medio del outsourcing.

PROPUESTA

Si las empresas contratantes desean adquirir personal por medio de una empresa contratista se deberá eliminar la responsabilidad solidaria, por lo tanto ambos serán responsables directos y pueden ser sancionados en primera instancia si llegan a trasgredir los derechos laborales del empleado; que se indemnice económicamente al empleado cuando las empresas vulneren sus derechos laborales, que la entrega de utilidades al empleado sea en dos modalidades tanto por la empresa contratista como por la empresa contratante. Lo cierto es, que si la figura de la subcontratación fuera utilizada como se establece en diferentes países; a través del objetivo de mejorar la productividad se obtendrían mejores ganancias y un mayor proceso de producción, si las empresas en México siguen utilizando este mecanismo como un medio en el que pueden evadir diferentes responsabilidades como lo es en materia laboral este mecanismo seguirá desvirtuado, con la subcontratación se promueve la esclavitud laboral moderna por la forma tan deficiente que es tratado el empleado en México.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

LIBROS

1. Bensusan, G. (2014). La subcontratación laboral y sus consecuencias. México: Jurídicas UNAM.
2. Bensusán, G. (s.f.). La Subcontratación laboral y sus consecuencias, ¿Problemas de diseño y no implementación? México: bibliotecas jurídicas UNAM.
3. Bronstein, A. (1999). La subcontratación laboral. Costa Rica: ponencia presentada en el seminario internacional del derecho del trabajo ante el nuevo milenio.
4. Castillo, C. R. (1999). Situación del trabajo y protección de los trabajadores. Estudio del caso en México. México.
5. Gabriela Bermúdez, Z. G. (10 de febrero de 2010). Acoso laboral y seguridad social México-España. México.
6. García Anselmo, L. M. (1996). Procesos de la subcontratación y cambios en la clasificación de los trabajadores.
7. Suck, R. T. (2014). REGIMEN DE SUBCONTRACION. México: Jurídicas UNAM.
8. Toledo, E. D. (2005). Antiguas y nuevas formas de subcontratación. México: Ediciones UAM.
9. Urbina, A. T. (1981). Derecho del Trabajo. México: Porrúa.
10. Suck, R. T. (2014). Temas selectos del derecho laboral. México: Investigaciones jurídicas UNAM.
11. Fressmann, R. (2005). Subcontratación de la mano de obra en México/Reglamentación legal y realidad sociopolítica. México: Friedrich Ebert Stiftung.

12. Juan Hernández Herrera, C. A. (2005). Derecho Laboral, Su importancia y aplicación en la empresa. México: CECOSA.
13. López, D. (1996). La subcontratación y la precarización del empleo. Chile: Boletín Oficial.
14. Schneider, B. (2004). Outsourcing: La herramienta que revoluciona el mundo de los negocios. Grupo editorial norma.
15. Vázquez, M. d. (2010). Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones. Estudio desde el marco normativo legal vigente. México: Bibliotecas jurídicas UNAM.
16. Navarro, E. D. (2003). Manual del outsourcing informático. EDICIONES Díaz de santos.
17. Moreno, A. G. (2008). La subcontratación, outsourcing y sus consecuencias laborales. Revistas jurídicas UNAM, 34-37

PAGINAS DE INTERNET

1. Arzate, A. (11 de 06 de 2014). IPS administradora de recursos humanos. Recuperado el 12 de 04 de 2018, de ips administradora de recursos humanos: <http://www.ips.com.mx/blog/cuales-son-las-ventajas-y-desventajas-del-outsourcing-de-personal>
2. Dávalos, J. (2004). Relaciones de Trabajo. México: Jurídicas UNAM.
Dussel, E. (08 de 05 de 2014). CEPAL. Recuperado el 11 de 04 de 2018, de CEPAL: <https://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/4604/cap2.htm>
3. Cruz, R. d. (13 de diciembre de 2013). La subcontratación en México. Recuperado el 14 de febrero de 2018, de vale la pena: <http://gomezporchini.blogspot.mx/2013/12/la-subcontratacion-en-mexico-andres.html>

4. Herrera, A. G. (09 de 04 de 2014). Gestipolis. Recuperado el 14 de 04 de 2018, de Gestipolis:

<https://www.gestipolis.com/outsourcing-y-su-impacto-en-la-economia-de-mexico>.

5. Moreno, a. g. (10 de septiembre de 2008). Ruiz moreno. Recuperado 18 de febrero 2018. por Ruiz moreno: <http://ruizmoreno.com/2008/09/10/relaciones-de-trabajo-en-mexico/>

6. Blanca, E. T. (29 de 04 de 2016). "Vergonzoso el salario mínimo en México, el más bajo en toda América. Recuperado el 16 de 04 de 2018.

<http://www.laprensa libre.cr/Noticias/detalle/75672/esta-obligado-el-trabajador-a-hacer-horas-extra->

7. Carro. A. (24 de 04 de 2014).crhoy.com, recuperado el 24 de 05 de 2018. <http://www.crhoy.com/archivo/en-una-demanda-laboral-a-favor-de-quien-esta-el-tiempo-y3m5m7x/>

REVISTAS

1. Córdoba, E. (1986). Del empleo total al trabajo atípico ¿hacia un viraje de las relaciones laborales? Revista internacional del trabajo, 431-439.

PERIODICOS

1. Flores, J. (23 de 02 de 2018). El economista. Obtenido de El economista: opinión, La fallida norma que regula la subcontratación

2. Martínez, T. (14 de 12 de 2015). El financiero. Obtenido de El financiero: economía, persiste baja productividad laboral de los mexicanos.

3. Ríos, P. M. (14 de 05 de 2013). Abusan empresarios de la subcontratación prevista en la reforma laboral. La Jornada, pág. 12.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Tercera edición Miguel Carbonell.
2. Ley Federal del Trabajo. Página Profedet 2018.