



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
División de Estudios de Posgrado



Maestría en Derecho
Opción en Derecho procesal constitucional

**AFECTACIÓN DEL ESTADO DE BIENESTAR POR LA NEGACIÓN
DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES
SUBCONTRATADOS**

Tesis que para obtener el título de Maestra en
Derecho con Opción en Derecho Procesal
Constitucional

Presenta

Licenciada en Derecho Flor Garibay Lozano

Director de Tesis

Doctor en Derecho Jorge Álvarez Banderas



Morelia, Michoacán, febrero de 2019



Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
División de Estudios de Posgrado



Maestría en Derecho
Opción en Derecho procesal constitucional

**AFECTACIÓN DEL ESTADO DE BIENESTAR POR LA NEGACIÓN
DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES
SUBCONTRATADOS**

Tesis que para obtener el título de Maestra en
Derecho con Opción en Derecho Procesal
Constitucional

Presenta
Licenciada en Derecho Flor Garibay Lozano

Director de Tesis
Doctor en Derecho Jorge Álvarez Banderas



Agradecimientos

Agradezco el apoyo de mis padres, mi esposo, mis hijas y amigos que han estado acompañándome a lo largo de este período.

A la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, lugar donde se me dio la oportunidad de cursar la presente Maestría.

A mis profesores que dedicaron su tiempo y esfuerzo compartiendo su conocimiento dentro de las aulas; a mis lectores por su buena disposición para ayudarme a mejorar con sus observaciones y comentarios; a mi asesor metodológico el Doctor Carlos Salvador Rodríguez Camarena, agradezco el interés mostrado hacia mi trabajo y el aprendizaje que obtuve de todas y cada una de las clases, lecturas y correcciones a lo largo de estos dos años y medio. A mi director de tesis por su tiempo, recomendaciones y comentarios en pro de mi investigación. Asimismo, al Dr. Ignacio Torres Justiniani, por el tiempo invertido en el apoyo a la realización de la presente investigación, quien me ayudó en la dirección de los principales objetivos y sin el cual no habría sido posible estructurar la presente investigación.

Finalmente, agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por apoyar a la investigación científica y personalmente por el apoyo económico brindado para el curso e investigación de la presente Maestría.

Flor Garibay Lozano

Índice

Agradecimientos.....	vi
Índice de gráficos	xi
Resumen	xiii
<i>Abstract</i>	xiv
Introducción.....	xv

Capítulo 1

La subcontratación como esquema de contratación. Fundamentos teóricos

1.1 Nota introductoria.....	1
1.2 Fuentes y antecedentes del derecho del trabajo.....	2
1.2.1 Período colonial	2
1.2.2 Período pre colonial	2
1.2.3 Período comprendido de 1810 a 1824.....	3
1.2.4 Constitución de 1857 a la época prerrevolucionaria	4
1.2.5 De la revolución a la Constitución de 1917	7
1.2.6 Período comprendido de 1931 a 1970.....	9
1.2.7 La reforma laboral de 2012.....	10
1.3 La relación laboral.....	12
1.4 Subordinación e intermediación	18
1.5 Estado de bienestar	20
1.5.1 El estado de bienestar en América Latina	21
1.6 Globalización.....	23

1.7 Derechos humanos	25
1.7.1 Teorías de los derechos humanos	26
1.8 El origen del outsourcing	30
1.9 Reflexión capitular	39

Capítulo 2

Análisis situacional de los trabajadores. Marco jurídico nacional e Internacional

2.1 Nota introductoria	41
2.2 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el derecho del trabajo	43
2.3 Normatividad internacional y el derecho del trabajo	45
2.3.1 Regulación internacional	47
2.4 Los derechos de los trabajadores y patrones	56
2.5 Subcontratación (outsourcing) en la legislación mexicana	60
2.6 Reflexión capitular	65

Capítulo 3

La afectación al estado de bienestar de los trabajadores. Marco comparativo

3.1 Nota introductoria	66
3.2 Perú	67
3.2.1 Índice de desocupación	67
3.2.2 Acceso a seguridad social	69
3.2.3 Salario	70
3.2.4 Modalidades de contratación	71
3.3 Chile	74
3.3.1 Ocupación y desempleo	74
3.3.2 Ingreso de la población	76

3.3.3 Informalidad laboral	78
3.4 Uruguay.....	81
3.4.1 Empleo.....	81
3.4.2 Desempleo.....	84
3.4.3 Ingreso de la población	85
3.4.4 Informalidad laboral	87
3.5 Argentina	88
3.5.1 Empleo y desempleo	89
3.5.2 Salario.....	91
3.5.3 Informalidad laboral	92
3.6 Colombia	95
3.6.1 Empleo y desempleo	96
3.6.2 Empleo informal y seguridad laboral.....	99
3.7. Ecuador.....	103
3.7.1 Ocupación y desempleo.....	103
3.7.2 Ingreso de la población y subcontratación	104
3.8 Reflexión capitular.....	106

Capítulo 4

Análisis de la situación actual de los trabajadores

4.1 Nota introductoria	107
4.2 Empleo y ocupación	108
4.3 Informalidad laboral.....	111
4.3.1 Laboratorios Best.....	121
4.3.2 Farmacias Similares	122
4.3.3 Fundación Best.....	123
4.3.4 Ford Motor Company Cuautitlán Izcalli	126
4.3.5 Call Centers	130
4.3.6 Industria aeronáutica Querétaro-México	134
4.4 Reflexión capitular.....	137

Conclusiones Generales	139
Recomendaciones y propuesta	141
Fuentes de Información.....	143

Índice de gráficos

Capítulo 3

	pág.
Gráfico 1. América Latina y el Caribe: tasa de desempleo nacional por país	68
Gráfico 2. Perú: población (ocupada con seguro de salud, 2005-2012).....	70
Gráfico 3. Ocupados según incidencia y variación, según sexo y tramo de edad, total país	75
Gráfico 4. Evolución tasa desocupación, según sexo, total país, trimestres móviles.....	76
Gráfico 5. Ingreso medio mensual, según el género, 2013-2017	77
Gráfico 6. Tasa de ocupación informal, según sexo, total país, trimestres móviles.....	78
Gráfico 7. Tasa de empleo: diciembre 2018.....	80
Gráfico 8. Evolución de la tasa de empleo por área geográfica 2013-2018	82
Gráfico 9. Tasa de desempleo-Diciembre 2018	83
Gráfico 10. Evolución de la tasa de desempleo según área geográfica	85
Gráfico 11. Ingreso medio de los hogares (sin aguinaldo y sin valor locativo)	86
Gráfico 12. Principales tasas del mercado laboral. Tercer trimestre 2017-tercer trimestre 2018.....	89
Gráfico 13. Composición de la tasa de desocupación según tiempo de búsqueda	90
Gráfico 14. Total índice de salario, sector privado registrado, sector público y sector privado no registrado.....	91
Gráfico 15. Total índice de salarios. Variaciones porcentuales respecto a igual mes del año inmediato anterior y diciembre del año inmediato	

anterior.....	92
Gráfico 16. Tasa global de participación, ocupación y desempleo.....	97
Gráfico 17. Tasa global de participación, ocupación y desempleo, total nacional	98
Gráfico 18. Tasa global de participación, ocupación y desempleo, total nacional, diciembre 2017-2018.....	99
Gráfico 19. Población, población en edad de trabajar y composición de la población económicamente activa	103
Gráfico 20. Tasa de empleo global por sexo	104
Tabla 1. América Latina: presencia de las tres principales multinacionales	105

Capítulo 4

Gráfico 1. Tasa de desocupación.....	109
Gráfico 2. Población económicamente activa.....	111
Gráfico 3. Tasa de informalidad en el sector laboral	111

Resumen

La globalización ha ocasionado una diversidad de cambios económicos, lo que ocasiona un sistema de competitividad elevado, lo que conlleva a su vez, que la actividad laboral se flexibilice.

El estado de bienestar se ve frecuentemente afectado a causa de las condiciones de trabajo.

Las modalidades de empleo atípicas, como la subcontratación, son tendencia actualmente. El empleo es menos estable, seguro y previsible.

Adicional a la normatividad jurídica que existe, es necesario implementar medidas que permitan proteger los derechos humanos de los trabajadores.

Palabras clave: Subcontratación, Estado de Bienestar, Trabajadores, Globalización, Derechos Humanos

Abstract

Globalization has caused a diversity of economic changes, which causes a system of high competitiveness, which in turn leads to the flexibility of work activity.

The welfare state is frequently affected because of working conditions.

Atypical employment patterns, such as subcontracting, are currently trending. Employment is less stable, safe and predictable.

In addition to the legal regulations that exist, it is necessary to implement measures to protect the human rights of workers.

Keywords: Subcontract, Welfare State, Workers, Globalization, Human Rights

Introducción

La globalización incentiva a las organizaciones a lograr una cobertura de los mercados, lo que permite a las empresas redefinir su postura estratégica y operativa. De esta manera, la externalización del trabajo se ha tomado como la principal estrategia para atender la demanda de la población, dejando de lado los derechos humanos de los trabajadores y con ello demuestran la fragilidad de los mismos.

De esta misma forma, en la economía globalizada actual, es más frecuente que los trabajadores emigren de su país buscando oportunidades de empleo, trabajo decente y mejores medios de vida. La búsqueda de trabajo también obliga a las personas a desplazarse internamente. Esta situación, es aprovechada por agencias de empleo y empresas que actúan fuera del marco legal y normativo, quienes utilizan los servicios, en su mayoría, de trabajadores con bajo nivel de calificación.

Dentro de la presente investigación se intenta conocer el modo en que la subcontratación o externalización del trabajo afecta al estado de bienestar de los trabajadores, si presenta una dificultad para poder acceder a un bienestar pleno y asimismo, si existen las medidas suficientes para atender dicha problemática.

Lo anterior, en función de aportar datos relevantes respecto al tema de la presente investigación, identificar cuál es el sentido e interpretación más directo del concepto de subcontratación y comparar el fenómeno desde sus diversas connotaciones.

México adoptó este tipo de contratación, que en un primer momento puede decirse que, de manera inadecuada, lo que permite a los empleadores reducir costos y aumentar sus propios beneficios, a costa de reducir las prestaciones y los

derechos laborales de los trabajadores.

La legislación mexicana, al respecto, ha dado sus primeros pasos al establecer dentro de nuestra Constitución posibles pautas para la protección de los trabajadores; asimismo, contamos en nuestro país con tratados internacionales sobre la materia, que sirven de directriz a nivel internacional, sin embargo, es importante analizar el punto de falla que no permite que en la realidad se proteja de manera eficaz y eficiente a los trabajadores.

Uno de los principales problemas actuales en el país es que el trabajo escasea, por lo que el desempleo en cierta medida no bajará, pero si se continúan las mismas prácticas sí empeorarán las condiciones de trabajo de los trabajadores, esto debido a la tendiente dificultad por obtener contratos de trabajo que ofrezcan estabilidad y permanencia laboral.

Los derechos humanos están estrechamente relacionados con la dignidad de la persona frente al Estado. En este sentido, el poder público debe ser un vehículo para que las personas gocen de un estado de bienestar. En consecuencia, el ser humano tiene derechos frente al Estado, que a su vez está obligado a respetar, promover y protegerlos. Dentro de éstos, se encuentran los derechos laborales, mismos que deben permitir a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y generar un desarrollo personal y profesional.

Las condiciones laborales en México, a lo largo de la historia, podría hacernos pensar que existe una entera desprotección a cierto grupo de trabajadores, en los cuales probablemente se encuentre la mayoría y que no se encuentran en una esfera privilegiada de oportunidades.

El desempleo, ha debilitado a los sindicatos, que, aunque no de manera general resultaban un medio de protección para los trabajadores. Los regímenes políticos en México se han inclinado por soluciones que a decir de ellos favorecen la inversión nacional y extranjera.

Asimismo, anualmente se hace un incremento a los salarios mínimos, que son mínimos, pero no salarios, por lo que en ese sentido las perspectivas no son favorables.

En ocasiones, se atribuye al avance tecnológico la disminución de la mano

de obra y de esa manera, la normatividad que lo tutelaba, lo cual no entra a punto de discusión, sin embargo, los empleadores también perjudican la condición laboral cuando reducen sus costos, perdiendo de vista que si en el mercado no hay salarios suficientes su economía tampoco aumentará pues se verá afectado el acceso a cualquier producto, servicio, etcétera.

De esta manera, no puede decirse que existe una plena promoción y respeto de los derechos humanos, simplemente queda establecido en una normatividad estéril, que no permite que verdaderamente exista un desarrollo respecto a los derechos humanos y mucho menos en lo relativo a los trabajadores.

Dentro de la presente investigación es importante realizar un análisis respecto los efectos que tiene la subcontratación y a la estabilidad en el empleo; si es que posibilita el acceso a seguridad social, y de qué manera influye en el desarrollo de los trabajadores.

Los responsables de formular las políticas deben considerar esto, puesto que de lo contrario se corre el riesgo de que algunos de los nuevos modelos empresariales, en particular los propiciados por nuevas tecnologías, socaven los derechos en el mercado laboral, principalmente los relativos a formalidad laboral, seguridad en el empleo y acceso a seguridad social.

Capítulo 1

La subcontratación como esquema de contratación. Fundamentos teóricos

SUMARIO: 1.1. *Nota introductoria*; 1.2. *Fuentes y antecedentes del derecho del trabajo*; 1.3. *La relación laboral*; 1.4. *Subordinación e intermediación*; 1.5. *Estado de bienestar*; 1.6. *Globalización*; 1.7. *Derechos humanos*; 1.8. *El origen del outsourcing*; 1.9. *Conclusión capitular*

1.1. Nota introductoria

Actualmente nos encontramos ante una situación globalizadora de gran importancia, que ha ocasionado una diversidad de cambios económicos, lo que ha tenido como consecuencia un sistema de competitividad muy elevado, ocasionando a su vez que la actividad laboral se flexibilice, adicionando nuevas formas de trabajo con la finalidad de deslaborizar la relación de trabajo a fin de reducir costos en producción y poder entrar a dicho ciclo competitivo.

Uno de los principales problemas actuales en el país es el que el trabajo escasea. Distintas perspectivas económicas apuntan a que el desempleo no bajará, pero sí empeorarán las condiciones de trabajo de los trabajadores formales, ya que existe una tendiente dificultad por obtener contratos de trabajo que ofrezcan estabilidad y permanencia laboral.

El presente capítulo tiene como objetivo mostrar los distintos aspectos por los cuales se rige una relación laboral, los elementos que la integran y como es que la subcontratación y las distintas formas de flexibilización laboral han ido surgiendo y desarrollándose con el paso del tiempo, desde los diferentes puntos de vista investigados para el presente trabajo.

1.2. *Fuentes y antecedentes del derecho del trabajo*

En primera instancia, es necesario indicar los dos períodos de la historia nacional en los que inicia la evolución de las instituciones laborales y nacionales, los cuales han sido denominados como pre colonial y colonial.¹

1.2.1. *Período colonial*

Durante el período colonial los antecedentes son escasos, sin embargo, existen datos de interés que ayudan al análisis de la presente investigación. El pueblo azteca se encontraba dividido en dos núcleos; el común del pueblo o *macehuales*, clase desheredada, y os nobles o señores, clase privilegiada; ésta última, conformada por los guerreros, sacerdotes y los comerciantes o *Pochteca*. Los *macehuales*, eran fundamentalmente agricultores, quienes no eran completamente libres en el ejercicio de su profesión, sino que tenían cierta servidumbre respecto de la clase privilegiada; sin embargo, fuera de este aspecto, se concretaba en la confección de vestido y en la construcción de casas, podían trabajar libremente. Respecto a los que contaban con una profesión, asistían a los mercados a ofrecer sus servicios, y mediante un contrato de trabajo formal, trabajaban bajo las órdenes de otras personas.²

Además de éstos, se encontraban los esclavos, los *mayeques*, que eran trabajadores agrícolas y los *tlamemes*, dedicados a la carga, esto debido a la falta de otros medios de transporte. Finalmente, se encontraban los pueblos tributarios, quienes en diversos grados pesaban obligaciones de efectuar trabajos forzados.

1.2.2. *Período precolonial*

¹ Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, p. 245.

² *Ibidem*, p. 246.

Este período comprende de 1521 a 1821. Durante este período, pese a que existe suficiente información sobre la vida política, económica y social de quienes conformaban esta época, dichos datos no se encuentran vinculados a las instituciones laborales; sin embargo, existieron dos ordenamientos relacionados con la prestación de servicios, los cuales eran: las Leyes de Indias y las Ordenanzas de Gremios. La primera de éstas, contemplaba la idea de la reducción de horas de trabajo; la determinación específica de la jornada de trabajo de ocho horas; descansos semanales; el pago del séptimo día; la protección al salario de los trabajadores y el pago en efectivo oportunamente, de manera íntegra, así como la fijación de un salario mínimo para los indios en labores y minas; la protección de la mujeres embarazada; una edad mínima para laborar; la protección contra labores insalubres y peligrosas; el principio procesal de “verdad sabida” operada en favor de los indios; el otorgamiento de casas higiénicas y la atención médica obligatoria. Dicha legislación estuvo vigente durante esta época, sin embargo, en la realidad no operó de dicha manera.³

En cuanto a las Ordenanzas de Gremios, éstas estaban dirigidas a los españoles, en donde se excluía expresamente a los indios y a los negros. Su objetivo principal era distribuir entre los maestros la capacidad de consumo de los habitantes de la ciudad, en forma equitativa e igualitaria, dichas ordenanzas fueron una medida para controlar de mejor manera la actividad de los hombres. Su vigencia perduró hasta la independencia, cuando las Cortes determinaron la libertad de trabajo y de industria mediante la ley del 8 de junio de 1813.⁴

1.2.3. *Período comprendido de 1810 a 1824*

El Bando de Hidalgo, expedido por Miguel Hidalgo y Costilla en Guadalajara, Jalisco, el 6 de diciembre de 1810 incluyó entre sus disposiciones la abolición de la esclavitud.

Los denominados Elementos Constitucionales de Rayón, expedidos como

³ *Ibidem*, p. 247.

⁴ *Ibidem*, p. 248.

su nombre lo indica, por Ignacio López Rayón en 1811, comprendían en sus disposiciones la abolición de la esclavitud, así como los señalados exámenes artesanales, con los cuales se eliminaba el sistema gremial.

Los Sentimientos de la Nación, contenidos en 23 puntos señalados por Morelos en Chilpancingo, hoy estado de Guerrero, el 14 de septiembre de 1813, proscriben también la esclavitud y adicionan en el punto 12 que como la buena ley es superior es superior a todo hombre, las que dicte el Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres y aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

El Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingán, Michoacán, el 22 de octubre de 1814, bajo las indicaciones de José María Morelos y Pavón, fue uno de los documentos constitucionales más importantes de la historia de México, que, para efectos de la presente investigación, entre sus principales puntos se encuentra el artículo 38, el cual consagraba la libertad de industria y comercio.⁵

En el Plan de Iguala, expedido en el actual estado de Guerrero el 24 de febrero de 1821 por Agustín de Iturbide, se incluyó una disposición señalada bajo el número 12, en la que se indicó que todos los habitantes de él sin distinción de su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo, lo que se traduce como la libertad de trabajo.⁶

Por lo que ve al período que comprenden los años de 1824 a 1857 no se registró dato alguno en materia laboral.

1.2.4. *Constitución de 1857 a la época prerrevolucionaria*

De 1856 a 1857 no llegaron a crear un derecho del trabajo, sin embargo, en el artículo 5° de la Constitución declararon la libertad de trabajo y en el artículo 32 la necesidad de que se expidiera una legislación reglamentaria que protegiera a los

⁵ *Ibidem*, p. 249.

⁶ *Ibidem*, p. 250.

trabajadores, pero sin ningún lineamiento específico.⁷

El 10 de abril de 1865 se expidió el llamado Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, el cual en sus artículos 69 y 70 señalaba que a ninguno podría exigirse servicios gratuitos ni forzados, salvo lo que la ley dispusiera, además de que nadie podría obligar sus servicios personales, sino temporalmente y para una empresa determinada, así como que los menores de edad no podrían intervenir sin la autorización de sus padres o curadores.⁸

El 1° de noviembre de ese mismo año, se expidió la Ley sobre Trabajadores, la cual establecía de manera más específica la regulación de la jornada de trabajo, el descanso semanal, los días de descanso obligatorio, la regulación del trabajo de los menores, el pago en efectivo, el carácter personal de las deudas, el libre tránsito de los centros de trabajo, el establecimiento de escuelas a cargo de los patrones, el otorgamiento de habitaciones en las fincas a los trabajadores, asistencia médica en caso de que algún jornalero se enfermara y la abolición de los castigos corporales.

Durante este período, se expiden los primeros códigos mexicanos, dentro de los cuales se encuentra el Código Civil de 1870, el cual contenía un título denominados Contratos de Obra, en donde se reglamentaron los siguientes: el servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obras a destajo o precio alzado, el contrato de porteadores y alquiladores, el contrato de aprendizaje y el contrato de hospedaje.

Respecto a la legislación penal, el Código de 1871 tipificó como delito la asociación de obreros para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo, lo cual se encontraba establecido en su artículo 925. Durante el siglo XIX ponderó la explotación para los trabajadores. En las dos últimas décadas, comenzó la industrialización del país, con una importante inversión extranjera, lo que conllevó a un aumento considerable de trabajadores, lo que trajo como consecuencia que se suscitaran los primeros conflictos laborales y se organizaran las primeras

⁷ *Ibídem*, p. 254.

⁸ *Ibídem*, p. 255.

agrupaciones de trabajadores.⁹

Entre 1870 y 1872, el primer organismo obrero de importancia fue llamado el Gran Círculo de Obreros, el cual en el año de 1874 publicó un proyecto de Reglamento General para Regir el Orden de Trabajo en las Fábricas Unidad del Valle de México, lo que fue considerado como el primer contrato colectivo de trabajo en México, que en realidad no tuvo una real aplicación.

La primera década del siglo XX fue al mismo tiempo la última década del régimen de Porfirio Díaz. Entre los acontecimientos de carácter social, los más reconocidos son los de Cananea, Sonora y Río Blanco, Veracruz. La huelga de Cananea, Sonora, ocurrió en junio de 1906, en la que los trabajadores solicitaban la determinación de una jornada de trabajo de ocho horas, trato igual para los trabajadores mexicanos respecto a los extranjeros, un salario mínimo y destitución de algún trabajador de confianza de la empresa Cananea Consolidated Cooper Co. Los trabajadores se manifestaron y éstos fueron reprimidos por elementos de la empresa, apoyados de fuerzas armadas extranjeras, provocando muertes y personas heridas entre los trabajadores.¹⁰

La huelga de Río Blanco, Veracruz, se produjo en enero de 1907 y fue la culminación de otros acontecimientos, entre los que destacaron: la creación de una organización patronal en los estados de Puebla y Tlaxcala; la elaboración de un reglamento patronal; la declaración de una huelga en diciembre de 1906; el sometimiento del conflicto al Presidente de la República, Porfirio Díaz; la declaración de un paro patronal a fin de evitar la solidaridad de otros trabajadores de la industria textil; el laudo pronunciado por el presidente el día 4 de enero de 1907 favorable para las empresas; la negativa por actos de violencia por parte de éstos, incluido el ataque a la tienda de raya y finalmente, la represión por parte del ejército.¹¹

El Programa del Partido Liberal Mexicano dirigido a partir del 1° de junio de 1906 por Ricardo Flores Magón, destacó por la fijación de una jornada máxima de ocho horas; un salario mínimo de un peso (\$1.00) para la generalidad del país; la

⁹ *Ibidem*, p. 257.

¹⁰ *Ibidem*, p. 258.

¹¹ *Ibidem*, p. 259.

reglamentación de algunas actividades especiales; la prohibición del empleo de los menores de catorce años; el otorgamiento de alojamientos higiénicos a los trabajadores; la determinación de la responsabilidad patronal en caso de accidentes de trabajo, así como el pago de indemnizaciones; medidas de protección al salario; limitación de la contratación de trabajadores extranjeros, respeto al principio de igualdad al salario, así como el descanso semanal obligatorio.

1.2.5. *De la revolución a la Constitución de 1917*

Durante esta época, los gobernadores de cada una de las entidades federativas expedieron diversos ordenamientos, dentro de los cuales se plasmaron aspectos laborales que los trabajadores consideraron más importantes, tales como: aspectos de prevención y reparación de los riesgos de trabajo; las condiciones de seguridad e higiene; la limitación de la jornada de trabajo; los días de descanso semanal y la protección de las mujeres y menores trabajadores.¹²

Dentro de este período se expedieron una serie de proyectos y decretos en materia laboral que reflejaban las inquietudes de la clase trabajadora, sin embargo, no dejaban de existir ordenamientos opuestos tales como el Decreto con el que se castigaba con pena de muerte a los trabajadores huelguistas, realizado por Venustiano Carranza el 1° de agosto de 1916; lo anterior, después de que los trabajadores electricistas hubieran suspendido labores y que se considerara que se afectaban los servicios públicos, lo que dejaba a la sociedad sin la satisfacción de dicha necesidad.¹³

El 14 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza convocó a elecciones de representantes a un Congreso Constituyente que determinara el contenido que estaría inmerso en la Constitución.¹⁴ En diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron reformas al proyecto, en las que se propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores, entre los que destacaba el

¹² *Ibidem*, p. 260.

¹³ *Ibidem*, p. 261.

¹⁴ *Ídem*.

principio de la jornada máxima de ocho horas, el descanso semanal, así como la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y los menores.¹⁵

José Natividad Macías apoyó en la adopción de un título especial sobre el trabajo, constituyéndose una comisión con Pastor Rouaix, quien era secretario de Fomento en aquél entonces, el licenciado Lugo y el diputado Rafael de los Ríos del Distrito Federal, que formuló el anteproyecto que después de algunas modificaciones se convirtió en el artículo 123, aprobado el 23 de enero de 1917 por unanimidad de votos.¹⁶

En dicho precepto, se establecieron treinta fracciones, en las cuales se incluyeron casi todos los aspectos laborales, es decir, individuales, colectivos y administrativos, como de seguridad social. Además de los ya mencionados con anterioridad, se incluyeron aspectos como la regulación de la jornada extraordinaria, la participación de utilidades, los derechos habitacionales de los trabajadores, la regulación de los riesgos de trabajo, el derecho de asociación sindical, el derecho de huelga, establecimiento de juntas de conciliación y arbitraje de integración tripartita como instancias jurisdiccionales del trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad de derechos, seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, así como apoyos para la construcción de casas accesibles e higiénicas para los trabajadores, las cuales podían ser pagadas en plazos determinados.¹⁷

Posterior a esto, la problemática de los conflictos colectivos en las industrias de jurisdicción federal trajo consigo que el 6 de septiembre de 1929 se publicara la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123 en su párrafo introductorio. Derivado de esta reforma, se otorgó la competencia general a las autoridades de las entidades federativas, con la salvedad de las materias o ramas que la fracción X del artículo 73 constitucional reservó para las autoridades federales, lo que tiempo después se estableció en la fracción XXXI del artículo 123, apartado A.¹⁸

¹⁵ *Ibidem*, p. 262.

¹⁶ *Ídem*.

¹⁷ *Ibidem*, p. 263.

¹⁸ *Ídem*.

1.2.6. *Período comprendido de 1931 a 1970*

Durante este período, México pasó por un momento de desarrollo económico, en donde se consolidó la industrialización y dejó de ser un país preponderantemente rústico para pasar a ser principalmente urbano. Los trabajadores adquirieron mayor relevancia, aumentó el número de trabajadores y por lo tanto se multiplicó el número de organizaciones sindicales. Las reformas más importantes al artículo 123 fueron el 5 de diciembre de 1960 y el 21 de noviembre de 1962, en la que se adicionó el apartado B, en el cual se reconoce la naturaleza laboral de las relaciones entre el Estado federal y los servidores públicos; asimismo, se modificó la fracción III de dicho artículo a fin de aumentar la edad mínima para laborar de 12 a 14 años; se reformó la fracción VI para regular las normas sobre el salario mínimo, creándose la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos; se modificó la fracción IX para establecer una normatividad más operativa en materia del derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de las empresas; y, se reformó la fracción XXII a fin de quitar la obligación de reinstalar al trabajador y pudiera ser sustituida por el pago de una indemnización.¹⁹

En este mismo período, se expide la primera Ley del Seguro Social, con la cual se reglamentó la fracción XXIX del artículo 123 constitucional, la cual estableció los ramos de aseguramiento en materia de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.²⁰

Surgieron, además, algunos de los grandes sindicatos nacionales de industria como el ferrocarrilero, el petrolero y los electricistas.²¹

Posterior a la última reforma anteriormente mencionada, el 1° de mayo de 1970 entró en vigor la Ley Federal del Trabajo nuevamente reformada, con algunas modificaciones que no afectaron los principios, normas e instituciones

¹⁹ *Ibidem*, p. 266.

²⁰ *Ídem*.

²¹ *Ídem*.

fundamentales contenidas en el documento original.²²

El 9 de abril de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reformaron diversas leyes federales en donde se incluyó a la Ley Federal del Trabajo en relación con 27 artículos, así como a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la Ley del Seguro Social, y la Ley reglamentaria de la Fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, conocida también como la Ley del Trabajo Bancaria. El 30 de noviembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.²³

1.2.7. *La reforma laboral de 2012*

La reforma laboral de 2012, comprendió una serie de reformas, adiciones y derogaciones que afectaron preceptos que se ocupan de los principios generales derecho del trabajo, derecho individual del trabajo, derecho colectivo, administrativo y procesal y normas de seguridad social. El 1° de septiembre de 2012, fecha en la que iniciaron las primeras sesiones del Congreso de la Unión que acababa de ser electo en julio de ese año, el presidente de la República de ese sexenio, Felipe Calderón Hinojosa, presentó ante el Poder Legislativo una iniciativa preferente, en el que se presentaban las reformas, adiciones y derogaciones a la Ley Federal del Trabajo, cuyo objetivos teóricos señalaban el sentido de propiciar la creación de un mayor número de puestos de trabajo, al establecerse nuevas formas de contratación eventual, lo cual consideraban disminuiría el costo procesal de los despido injustificados.²⁴

Respecto al derecho individual del trabajo destaca la adición de diversos preceptos y la figura de la subcontratación. Se hicieron modificaciones relacionadas con las nuevas formas de contratación eventual como el contrato a

²² *Ibidem*, p. 268.

²³ *Ibidem*, p. 275.

²⁴ *Ibidem*, p. 276.

prueba o el de capacitación inicial, lo que permite la disminución de las relaciones laborales por tiempo indeterminado y afectando así el principio de estabilidad en el empleo.²⁵

Asimismo, se estableció la limitación del pago de salarios caídos a un período máximo de doce meses, lo que en algunas investigaciones los autores de las mismas, lo han considerado contrario a la norma constitucional contenido en la fracción XXII del artículo 123 , apartado A, en donde se establece que el trabajador que haya sido despedido injustificadamente tiene derecho a reclamar el cumplimiento del contrato de trabajo, adicionado además a los criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que establecen que dicho pago implica el resarcir al trabajador de los perjuicios que hubiere sufrido, de modo que el resarcimiento sea tal como si no hubiere sido separado de su empleo.²⁶

Dentro de dicha reforma se incluyó de la derogación de la cláusula de exclusividad por separación o cláusula de exclusión dentro del derecho colectivo de trabajo. Por lo que ve a las autoridades laborales, se suprimieron las juntas de conciliación, que en la práctica ya habían sido sustituidas por juntas especiales de competencia territorial específica. Asimismo, se creó la figura de funcionarios conciliadores, encargados, como su nombre lo indica, de fortalecer la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos.²⁷

Por último, exigió a los abogados o asesores legales de la partes a contar con título y cédula profesional de licenciados en derecho o carta de pasante vigente; se redujo el período de caducidad de la acción laboral; la separación de las etapas de conciliación, demanda y excepciones de la de ofrecimiento y admisión de pruebas en dos audiencias diversas en juicios de tipo ordinario; así como también la creación de un procedimiento específico para tramitar los conflictos individuales de seguridad social y el aumento del monto de indemnización por muerte por riesgo de trabajo de 1,095 días a 5,000 días de

²⁵ *Ibídem*, p. 277.

²⁶ *Ibídem*, p. 278.

²⁷ *Ídem*.

salario.²⁸

La evolución normativa del derecho del trabajo en México fue constante y permanentemente favorable a los trabajadores a partir de la adición del artículo 123 constitucional de 1917 hasta la denominada reforma procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.²⁹ La iniciativa que fue presentada en 2012 por el Presidente de la República de ese entonces, y que originó la reforma laboral de 2012, fue y es considerada como de carácter empresarial, aún y cuando se señaló que aumentaría el número de empleos, ocasionado por la adición de la figura de la subcontratación y creando nuevas formas de contratación eventual; se protegió y se promovieron factores empresariales como la productividad y la competitividad; se declaró la capacitación como obligatoria para los trabajadores, lo que le otorgó mayor importancia para el ingreso o ascenso de los trabajadores a las aptitudes por sobre la antigüedad que tuvieran los trabajadores; se redujo así también el costo procesal de los despidos injustificados al establecer como período máximo de pago de indemnización doce meses.

1.3. *La relación laboral*

Para adentrarnos en la relación laboral, primero se hace necesario enunciar los elementos que la integran, como lo es el trabajo. El significado del trabajo en la teoría social, puede ser abordado desde dos grandes perspectivas: la primera es la hermenéutica, para la cual el trabajo tiene que ver con la transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer necesidades humanas. El trabajo es construido culturalmente y de acuerdo con relaciones de poder. Históricamente el significado del trabajo ha ido en constante cambio. En la tradición clásica, el trabajo era para los no nobles, considerado como tortura, sufrimiento y desgracia. Cambiando después en la época del luteranismo, calvinismo y más aún durante la Revolución Industrial. La otra concepción es objetivista, en la que el trabajo es considerado como la actividad que transforma de manera consciente a la

²⁸ *Ídem.*

²⁹ *Ibidem*, p. 279.

naturaleza y al hombre, siendo el medio de creación de la riqueza material o inmaterial.³⁰

En la actualidad, el concepto de trabajo desde el punto de vista de la economía política clásica, remite a una doble definición. La primera se presenta como antropológica. Para Marx, el trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza, en la que el hombre pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas a fin de asimilar materias a las cuales darles una forma útil para su vida. La segunda definición indica que los intercambios entre el hombre y la naturaleza se producen diariamente en condiciones sociales determinadas.³¹

El trabajo era sinónimo de sufrimiento y/o inmovilización forzada. Una distinción acerca del trabajo, se señala de la siguiente forma: 1) el trabajo como actividad del *animal laborans*, gobernada por la necesidad de la subsistencia humana, la cual produce cosas efímeras, destinadas a ser destruidas por el consumo; 2) la obra como actividad del *homo faber*, productor de cosas durables destinadas a habitar el mundo y 3) la acción que no produce cosas separables de quien las realiza, es decir, actos en los cuales se condensa la iniciativa humana frente a los demás seres humanos, en un espacio privilegiado, el de la política.³²

Es así entonces, que la relación de trabajo es la prestación de un servicio, con independencia de si existe un contrato de trabajo de por medio regulado por la ley, ya que tiene lugar al amparo del acuerdo voluntades establecido entre un patrón y un trabajador. Es por ello, que en la ley se establecen los supuestos sobre los cuales habrán de establecerse las actividades y las condiciones de dicha relación laboral, de forma que el trabajador se encuentre protegido y pueda hacer valer los derechos que le correspondan, aún y cuando no exista un pacto expreso

³⁰ Garza Toledo, Enrique de la, "El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX", *Revista Acta Sociológica*, México, 1997, núm. 20, mayo-agosto, pp. 9-32; disponible en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericanodesociologiadeltrabajo/Introduccion.pdf>.

³¹ Hirata, Helena y Zariffian Philippe, "El concepto de trabajo", *Revista de Trabajo*, Argentina, Año 3, núm. 4, enero-noviembre 2007, pp. 33-36; disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo.pdf.

³² *Idem*.

o escrito.³³

Las relaciones de trabajo se sujetan a una determinada lógica o racionalidad; integrándose en un marco de conductas sociales organizadas por entes con capacidad de decidir y exigir lo que habrá de realizarse.³⁴

Dentro del derecho del trabajo, existen una serie de principios que regulan las relaciones entre patrón y trabajador, entre los cuales se enuncian los siguientes: el principio protector y sus reglas, el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la continuidad de la relación; junto a ellos coexisten también el principio de la condición más beneficiosa, el de igualdad de trato, el de la gratuidad, razonabilidad y el principio a favor de la duda, entre otros.³⁵

Estos principios, al igual que los principios generales de derecho, sirven de base e informan al legislador, ayudándolo a que se realice una correcta interpretación de la norma y que en ausencia de ésta última, el principio la supla de manera adecuada y se encuentre dentro de un cuerpo normativo que ofrezca protección al derecho del trabajo.³⁶

Comenzando con el principio protector del derecho del trabajo puede decirse que la ley laboral mantiene una tendencia a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Dicho principio conlleva reglas específicas que implementan la interpretación más favorable al trabajador (*in dubio pro operario*), la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable.³⁷

Este principio establece la obligación del Estado de tutelar los derechos de los trabajadores, buscando armonizar las relaciones entre el capital y el trabajo lo que implica un mejoramiento continuo de las condiciones de vida de los trabajadores complementándose con una regulación que contenga disposiciones laborales relativas a derechos básicos del trabajador en materia de jornadas, descansos, salarios, vacaciones, días de descanso, capacitación y adiestramiento,

³³ Barajas Montes de Oca, Santiago, *Derecho del trabajo*, México, UNAM, 1990, p. 7.

³⁴ Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 34ª edición, México, Editorial Tecnos, p. 31.

³⁵ Camacho Solís, Julio Ismael, “Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales”, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela et al. (coords), *Condiciones de trabajo y seguridad social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012, pp. 237-264.

³⁶ *Idem*.

³⁷ *Idem*.

así como normas destinadas a regular la conducta de las partes y evitar perjuicios al trabajador.³⁸

El principio protectorio consiste en una tutela preferencial a favor del trabajador, implicando una nivelación de desigualdades de carácter social, económico y cultural entre trabajador y empleador. Dentro de este principio, pueden derivarse otros principios relativos a la protección; el primero se refiere a la indisponibilidad resultante de la restricción dispositiva individual del trabajador, y que como irrenunciabilidad consiste en la ineficacia de un acto de voluntad suyo para abandonar un derecho reconocido a su favor.³⁹ Algunos otros autores, denominan a este principio como el de la irrenunciabilidad, el cual se contempla como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de derechos consentidos en la normatividad laboral, estableciéndose en la misma ley que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables.⁴⁰

Un segundo principio dentro de éste es el de jerarquía normativa, consistente en el uso prioritario de las normas mínimas inderogables; y en caso de convergencia de la norma más favorable la que rija en la concreta situación en conflicto.⁴¹

Otro principio derivado del protectorio del trabajo es el de la condición más beneficiosa, el cual refiere que se reúnan una serie de beneficios durante la relación de trabajo y posterior al inicio de ésta, de forma que se adquieran con alcance permanente. Seguido de éste, se encuentra el principio de igualdad de trato, en el que de parte del empleador, el trabajador reciba un trato igual, para iguales, en iguales circunstancias. Es decir, no ser tratado arbitrariamente y/o en desigualdad. Finalmente, se encuentra el principio de conservación del contrato, el cual se encarga de preservar hasta donde sea posible lo establecido por los contratantes al formalizarse el acto, es decir, la relación laboral. Este último principio se vincula con la estabilidad y con la forma clásica de una relación a

³⁸ *Idem.*

³⁹ Podetti, Humberto A., “Los principios del derecho del trabajo”, en Buen Lozano, Néstor de y Morgado Valenzuela, Emilio (coords), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. 139-153.

⁴⁰ Camacho Solís, Julio Ismael, *op. cit.*, pp. 237-264.

⁴¹ Podetti, Humberto A., *op. cit.*, pp. 139-153.

tiempo completo, en el mismo lugar y para toda la vida (permanencia laboral), traducido en el principio de la duración indefinida de la relación.⁴²

Este principio se encuentra estrechamente relacionado con el denominado de la continuidad o continuación de la relación laboral, dentro del cual se establecen una serie de reglas que establecen que las relaciones laborales están dotadas de vitalidad y dureza y que determinan una tendencia del derecho laboral de atribuir una larga duración a la relación de trabajo. Este principio se encuentra orientado hacia un régimen de verdadera estabilidad en el empleo.⁴³

Sánchez Castañeda señala otro principio denominado: el principio de beneficio en caso de duda. Éste no puede ser aplicado en caso de deficiencia probatoria del trabajador en el *onus probandi* a su cargo, sino cuando coexisten pruebas aportadas por ambas partes y acabando su análisis se quede en estado de incertidumbre sobre la realidad de los hechos.⁴⁴ El principio de la primacía de la realidad, es otro principio interesante para la presente investigación, el cual apunta a evitar el fraude laboral o la simulación, en donde deberá ser nulo todo contrato en el que se aparenten normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades, sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.⁴⁵

El derecho del trabajo presenta como uno de sus objetivos que la relación laboral se desenvuelva con conductas propias de un buen empleador y un buen trabajador, con honestidad, lealtad y autenticidad. La buena fe en una relación laboral es un elemento fundamental que va ligado al principio de equidad; la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones únicamente patrimoniales, sino también personales; refiere un real cumplimiento del deber, ejecutado de forma honesta y honrada.⁴⁶

Estos principios son aplicables a todo el derecho del trabajo, tomando en

⁴² *Idem.*

⁴³ Camacho Solís, Julio Ismael, *op. cit.*, pp. 237-264.

⁴⁴ *Idem.*

⁴⁵ *Idem.*

⁴⁶ *Idem.*

cuenta que el derecho surge como una consecuencia de una desigualdad: la derivada de la inferioridad económica del trabajador.⁴⁷

El trabajo regulado por el derecho del trabajo, es el denominado trabajo personal, por medio del cual se someten, en este caso patrón y trabajador, de modo personalísima seres humanos; en el contrato de trabajo la condición personal del trabajador es indispensable, es decir, el trabajo es algo inherente a la persona.⁴⁸

El trabajo decente que promueve la Organización Internacional del Trabajo, implica la generación de puestos suficientes para la población, que sean productivos y de calidad y que los trabajadores los ocupen en condiciones de igualdad, libertad, seguridad y dignidad humana. La Organización Internacional del Trabajo, refiere que deben existir normas jurídicas sociales que garanticen condiciones de igual a los trabajadores, ayudando a los empleadores a no caer en la tentación de reducir dicha normatividad creyendo que ello podría darles una mayor ventaja.⁴⁹

Así mismo, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, respecto al trabajo, establece que es un derecho que otorga a las personas el gozar de una vida digna, que debiese desarrollarnos intelectual, física, anímica y económicamente. Menciona que debe satisfacernos por hacernos cumplir aquello a lo que aspiramos, el cual comprende además los aspectos de obtener un salario suficiente y justo para cubrir nuestras necesidades básicas, incluida además la familia, para así gozar de condiciones equitativas y satisfactorias, debiendo existir una protección contra el desempleo.⁵⁰

Respecto a lo anterior, es posible comprender la idea de que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, útil y capaz de satisfacer las principales necesidades básicas que tiene todo ser humano, por lo que entonces cualquier persona que hoy se encuentra desempleada o con un trabajo que no lo dignifique como ser humano puede decirse que se encuentra violentada en cuanto a dicho

⁴⁷ *Idem.*

⁴⁸ Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, p. 38.

⁴⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, disponible en: <http://www.ilo.org/americas/lang-es/index.htm>.

⁵⁰ COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, disponible en: <http://www.cndh.org.mx/>.

derecho humano.

1.4. Subordinación e intermediación

Una de las principales características del derecho del trabajo es la relación subordinada entre empleador y trabajador. Un empleador viene a ser la persona que emplea, es decir, un patrono, una persona que emplea trabajadores.⁵¹ Por lo que ve al trabajador, es aquél que tiene un trabajo retribuido, es decir, aquél al cual se contrata para llevar a cabo determinado trabajo. En el momento en el que el empleador dispone de la fuerza de trabajo del empleado, se concreta una relación de subordinación.⁵²

Una primera aproximación a la definición de la subordinación es aquella entendida como sujeción a la orden, mando o dominio de alguien.⁵³ Y la intermediación entonces vendría a ser la acción de estar entre dos personas o cosas.⁵⁴

La subordinación determina también que el trabajador únicamente está sujeto a las actividades que correspondan a su trabajo, estando en posibilidad de rechazar toda instrucción que no guarde relación con el trabajo, lo anterior, sin perjuicio alguno, refiriéndose esto a que no debe existir afectación alguna que impliquen represalias por parte del patrón al trabajador como reducción de derechos, hostigamiento o pérdida del trabajo.⁵⁵

El derecho del trabajo se ha ido construyendo bajo un modelo de relaciones de trabajo uniformes, compuestas de empleos estables, regulares y continuos, desempeñados por trabajadores que laboran de tiempo completo, realizando sus labores para un solo empleador en el mismo lugar que ocupa la fuente de trabajo. Sin embargo, este esquema no corresponde a las nuevas formas de empleo

⁵¹ Real Academia Española, Lema consultado: “Empleador”, *Diccionario de la lengua española*, 23ª edición, Madrid, Editorial Espasa Calpe, 2014.

⁵² Sánchez Castañeda, Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006, p. 171.

⁵³ Real Academia Española, Lema consultado: “Subordinación”, *Diccionario de la lengua española*, 23ª edición, Madrid, Editorial Espasa Calpe, 2014.

⁵⁴ Real Academia Española, Lema consultado: “Intermediar”, *Diccionario de la lengua española*, 23ª edición, Madrid, Editorial Espasa Calpe, 2014.

⁵⁵ *Idem*

existentes actualmente.⁵⁶ El surgimiento de nuevas formas de relación de trabajo controvierte a la subordinación, lo que permite la entrada de relaciones atípicas que buscan encajar en figuras civiles o mercantiles por medio del trabajo libre y/o autónomo.⁵⁷

En el contrato de trabajo, la subordinación, no se refiere únicamente a que el trabajador está obligado a prestar el servicio al cual se responsabilizó, sino que debe realizarlo con sujeción personal al poder directivo de quien lo contrató, lo cual establece un sometimiento jerárquico entre el trabajador respecto al empleador, situación que no se produce en los contratos civiles y mercantiles. Este sometimiento y las desigualdades económicas, dificultan que el trabajador pueda negociar sus condiciones de trabajo de una manera equitativa.⁵⁸

Un elemento propio e inherente de esta concepción es el de la subordinación. La doctrina ha enfatizado el hecho de que la subordinación presenta dos características principales: por un lado la facultad que tiene un patrón para indicar cómo debe realizarse una actividad o trabajo, y por el otro lado, la responsabilidad que tiene el trabajador de obedecer las instrucciones que le señala el patrón, todo dentro del marco de legalidad que corresponde. Surgiendo siempre estas ideas de una situación dual, en la que únicamente intervienen patrón y trabajador.⁵⁹

Ahora bien, por lo que respecta a la intermediación, ésta es ejercida por un denominado intermediario, el cual es aquella persona que actúa como enlace entre dos o más partes.⁶⁰ Respecto a esto, queda a la vista que su intervención en este caso, en una relación laboral tiene ciertos alcances o límites, que al perturbarse estructuran otro tipo de relación y no la de un intermediario.

El intermediario así, vendría a ser un actor que media entre una oferta de empleo y la necesidad de éste, aproximando a las partes interesadas a fin de que

⁵⁶ *Ibidem*, p. 172.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 173.

⁵⁸ Ermida Uriarte, Óscar y Hernández Álvarez, Óscar, “Crítica de la subordinación”, en Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos Alberto (coord.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, p. 275.

⁵⁹ Sánchez Castañeda, Alfredo *et al.*, *La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, p. 136.

⁶⁰ Real Academia Española, Lema consultado: “Intermediario”, *Diccionario de la lengua española*, 23ª edición, Madrid, Editorial Espasa Calpe, 2014.

se forme una relación laboral. Es así que la intermediación es anterior a la conformación de la relación de trabajo, por lo que no recibe el trabajo de la persona que se contrata.⁶¹

1.5. *Estado de bienestar*

A partir de la reforma de junio de 2011 en materia de derechos humanos, el Estado mexicano pasó de otorgar a reconocer derechos. El Estado mexicano reconoce su obligación a fin de materializar los derechos humanos, lo que conlleva una asignación de recursos públicos y medidas específicas a fin de permitir a todas las personas el disfrute de los mismos.⁶²

El estado de bienestar tiene sus orígenes a finales de la Segunda Guerra Mundial, época en la que se activaron programas sociales en forma de reformas legislativas, principalmente en Gran Bretaña y Francia. El estado de bienestar, implica un compromiso de algún nivel por parte del Estado que modifica el juego de las fuerzas del mercado con el objetivo de garantizar un ingreso real mínimo para todos.⁶³

El Estado de Bienestar, busca garantizar el acceso a los insumos básicos para desarrollarse de manera plena, dentro de los cuales se encuentran el acceso a un ambiente sano, contaminación, oportunidades de empleo, estabilidad laboral, entre otros. A finales del siglo XIX, Otto Von Bismarck instituyó un sistema de seguros sociales a fin de luchar contra la amenaza socialista, es decir, que los trabajadores se sintieran más dependientes del Estado, y por ende, de él. De tal forma, el 17 de noviembre de 1881, se adoptaron leyes que suponían modificar las condiciones de los trabajadores y que establecían una seguridad social que a largo plazo se replicaría en otros lugares de Europa.⁶⁴

En Inglaterra, a partir de 1824 se reconoció la libertad de asociación y de

⁶¹ Sánchez Castañeda, Alfredo *et al.*, *op. cit.*, p. 141.

⁶² Torres Justiniani, José Ignacio, *La intervención judicial en el ciclo de las políticas públicas en materia de acceso a la salud en México*, México, UMSNH, Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales, 2018, p. 43.

⁶³ *Ibidem*, p. 44.

⁶⁴ ⁶⁴ *Ibidem*, p. 46.

sindicación. A finales del siglo XIX, también hizo aportes a la seguridad social, lo que destacó en la Ley de Indemnización de Trabajadores de 1897; asimismo, en 1912 inició el seguro sanitario obligatorio, así como el seguro de desocupación, lo que conllevó a la creación de una Ley de Desocupación, la cual contemplaba un servicio nacional de ayuda contra el desempleo.⁶⁵ En Francia, la Constitución francesa de 1848, contempló la educación pública, además de que se establecieron leyes e instituciones sociales como el derecho de huelga, organización de los asalariados, comedores de beneficencia para las personas de bajos recursos, planes de jubilaciones y seguros para los trabajadores.⁶⁶

En Estados Unidos, apareció por primera vez el término seguridad social en el *Social Security Act* de fecha 14 de agosto de 1935, el cual fue promulgado por el entonces presidente Franklin D. Roosevelt, a fin de hacer frente a la crisis económica de 1929 y que tenía como objetivo subsidios para las personas vulnerables, en especial viudas, ancianos e indigentes, seguros de invalidez, vejez, muerte y desempleo.⁶⁷

De igual manera, resulta importante mencionar que, en noviembre de 1942, William Beveridge, presentó un informe que contemplaba un fondo para hacer frente a las necesidades de los asegurados, el cual se conformaría mediante las contribuciones única y uniformes que provendrían de asegurados, patrones y el Estado. A diferencia del sistema de Bismarck, en donde la participación del Estado se contemplaba solo en ciertos casos, en el reporte Beveridge, cualquier ciudadano podría acceder a los beneficios del fondo

1.5.1. *El estado de bienestar en América Latina*

Existen tres modelos o tipos de estado de bienestar a partir de su comparación con otros países desarrollados, los cuales son: corporativos, institucionales o socialdemócratas y liberales.⁶⁸

⁶⁵ ⁶⁵ *Ibidem*, p. 47.

⁶⁶ ⁶⁶ *Ibidem*, p. 46.

⁶⁷ ⁶⁷ *Ibidem*, p. 47.

⁶⁸ ⁶⁸ *Ibidem*, p. 57.

El estado de bienestar corporativo se refiere a países como Alemania, Francia e Italia. Los derechos están determinados por la condición social, es decir, concentran la cobertura social entre los trabajadores y sus familias mediante un seguro social, de esta manera, el Estado al dar énfasis a la clase social para acceder a dicha cobertura, disminuye su potencial redistributivo.⁶⁹

El estado de bienestar institucional o socialdemócrata, se establece en países como Dinamarca, Noruega, Suecia y Finlandia. Este tipo se deriva del reporte de Beveridge, señalado con anterioridad, y persigue una equidad, lo que conlleva una universalidad en su cobertura,⁷⁰ que cualquier persona goce de éste de manera equitativa.

Y finalmente, el estado de bienestar liberal corresponde a países como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido y Australia. Aquí, la protección se reduce única y exclusivamente a los grupos más vulnerables, siendo apoyos modestos.

Por lo que ve a América Latina, los países pioneros en materia de seguridad social son Argentina, Chile, Uruguay y Brasil, cuyos sistemas se originaron entre 1920 y 1930. Los países que siguieron, denominados intermedios en materia de seguridad social son: Costa Rica, México, Ecuador, Venezuela y Colombia, quienes instauraron dicha figura entre 1940 y 1950, en el que se intentó incorporar a toda la población, pero únicamente se instauró en los grupos ocupacionales fuertes. Y, por último, se encuentran: Nicaragua, El Salvador, Guatemala y los países del Caribe, en donde la seguridad social inició en las décadas de los años 50 y 60 con una cobertura poblacional menos y prestaciones escasas. En América Latina la seguridad social estuvo condicionada principalmente a la inserción laboral a fin de disfrutar de ella.⁷¹

Los regímenes de bienestar en América Latina, sin importar su clasificación son altamente informales, por lo que el estado de bienestar, a pesar de que se intenta su cobertura sea de manera universal, se encuentra fuertemente condicionado a un sistema laboralista a fin de acceder a diversas prestaciones

⁶⁹ *Ídem.*

⁷⁰ *Ibidem*, p. 58.

⁷¹ *Ídem.*

sociales.⁷²

Los retos a los que se enfrenta el Estado de Bienestar se encuentran inevitablemente ligados a los problemas que enfrenta el estado por el fenómeno de la globalización y las políticas neoliberales, lo que implica: una desregulación de los mercados financieros, privatización, debilitamiento de los sindicatos y protección del mercado de trabajo y políticas macroeconómicas de austeridad, entre otras.⁷³

Las fuerzas capitalistas y neoliberales que pugnan por una disminución al gasto público y a los derechos económicos y sociales; el acceso de la población a prestaciones sociales ha ido en disminución, mientras que la brecha que existe en personas con mayor riqueza y estabilidad frente a los pobres aumenta cada vez más.

1.6. *Globalización*

La globalización, en sus diferentes conceptos y usos, emerge y se difunde desde el año de 1980 entre científicos sociales, ideólogos, profesionales de los medios de comunicación masiva, gobernantes y administradores, dirigentes sindicales o corporativos.⁷⁴

La postura respecto a la globalización expresa la tendencia hacia la unión de la población del planeta en una economía única, a la cual podrían corresponder además una sociedad, una cultura, un sistema político, en mayor o menor grado, mundiales. Sin embargo, lo que hoy se suele ubicar bajo la palabra globalización no ha cumplido dicha tendencia en cuanto a un desarrollo más o menos integrador, general e igualitario de las economías, sociedades, culturas, regiones, naciones ni Estados.⁷⁵

El propio avance de las fuerzas y procesos de transnacionalización ha desgastado actores y tejidos sociales, bases socioculturales y políticas, que son a

⁷² *Ibidem*, p. 59.

⁷³ *Ibidem*, p. 67.

⁷⁴ Kaplan, Marcos, *Estado y globalización*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2008, p. 13.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 15.

su vez necesarias para la existencia de la eventual globalización y para su reproducción ampliada.⁷⁶

Los impactos de las globalizaciones han sido diferentes, según los campos en los que ha incidido y han cambiado también según los países a los que han afectado.⁷⁷ Parte de la lógica que han impuesto las grandes empresas a los distintos procesos de globalización ha sido la de exigir a los gobiernos la más completa de las libertades para el movimiento de capitales⁷⁸, lo que conlleva a una falta de reglas a diestra y siniestra.

Con la falta de una estructura normativa que se encuentre a la altura de los problemas complejos que surgen con la era de la globalización, algunos Estados que cuentan con el predominio tecnológico y militar han activado iniciativas unilaterales que han puesto, y ponen en riesgo, la estabilidad y la seguridad de los habitantes.⁷⁹

Existe un fuerte impulso por crear la llamada Tasa Tobin, la cual determine un desestímulo leve para la inversión financiera. El apoyo a la Tasa Tobin determina que los mercados financieros no pueden operar de manera completamente libre, sin asumir los costos de ir alojándose en aquellos países que día a día les ofrezcan mayores rendimientos. Es decir, los flujos de inversión, deben tener incentivos para generar inversiones productivas y no meramente especulativas. Las inversiones productivas dan la posibilidad de crear empleos, construir viviendas y fábricas, financiar proyectos de desarrollo para las pequeñas y medianas empresas, lo cual no funciona si los capitales entran y salen en menos de 48 horas.⁸⁰

Aparte de la ya mencionada Tasa Tobin, la fiscalidad mundial podría imponer tributos a fin de resarcir el indebido enriquecimiento de las empresas de los países desarrollados a través de la explotación o el daño a los denominados bienes comunes de toda la humanidad, como lo son las órbitas satelitales, la

⁷⁶ *Ídem.*

⁷⁷ Carbonell Sánchez, Miguel, "Globalización y derecho: siete tesis", en Díaz Müller, Luis Teodoro (coord.), *Globalización y derechos humanos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, p. 2.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 4.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 6.

⁸⁰ *Ídem.*

composición atmosférica o los recursos de los fondos oceánicos; los cuales pertenecen a toda la humanidad, como su nombre lo indica, por lo tal no pueden ser objeto de ninguna empresa y de ningún Estado en particular.⁸¹

1.7. *Derechos humanos*

Los derechos humanos en la actualidad hacen una referencia ineludible a cualidades de universalidad e inherencia que involucran a todas las personas. La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ACNUDH) define derechos humanos como:⁸²

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. Los derechos humanos universales están a menudo contemplados en la ley y garantizados por ella, a través de los tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. El derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los gobiernos de tomar medidas en determinadas situaciones, o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de los individuos o grupos.⁸³

Así mismo, establece los principios de universalidad e inalienabilidad de la siguiente forma:

⁸¹ *Ibidem*, p. 6.

⁸² Torres Justiniani, José Ignacio, *op. cit.*, p. 108.

⁸³ SUIZA. OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>.

El principio de la universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos. Este principio, tal como se destacará inicialmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha reiterado en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos. En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, por ejemplo, se dispuso que todos los Estados tenían el deber, independientemente de sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.⁸⁴

La inherencia es así, la pertenencia de dichos derechos a todas las personas; y la universalidad, hace referencia a que todos los seres humanos, sin importar su nacionalidad, condición social, etnia, creencias, entre otros, son poseedores de dichos derechos. Con independencia de si el Estado los reconoce o no, los derechos humanos existen y deben ser respetados, garantizados y promovidos.

1.7.1. *Teorías de los derechos humanos*

Se distinguen cuatro conceptualizaciones o escuelas principales, que son: naturalista, deliberativa, protesta y discursiva. Para la escuela naturalista, los derechos humanos están dados o son inherentes, basados en la naturaleza misma, en el orden cósmico o en un ser sobrenatural, es decir, son parte de la estructura del universo.⁸⁵

Los derechos humanos son universales debido a que existe un equilibrio natural, las leyes del hombre no son más que un reflejo, por lo que las leyes que sean creadas por la sociedad no podrán ir en contra de dicho orden, lo que hace que el objetivo del Estado sea procurar derechos como la vida, la libertad y la seguridad.⁸⁶

⁸⁴ *Ídem.*

⁸⁵ Torres Justiniani, José Ignacio, *op. cit.*, p. 110.

⁸⁶ *Ibidem*, p. 112.

Para la escuela deliberativa, los derechos humanos no constituyen ni derechos ni reclamos ante la injusticia, sino más bien procedimientos, principios que deben seguirse para que un sistema democrático funcione, por lo que no poseen cualidades morales o religiosas.⁸⁷ La universalidad no está dada, por lo que debe alcanzarse mediante acuerdos sociales. Entre los representantes de esta escuela se encuentran Jürgen Habermas, John Rawls, Michel Ignatieff, Sally Engle Merry, Fernando Salmerón y León Olivé.

Habermas consideró que los derechos humanos están ligados necesariamente a la idea de dignidad humana, y en última instancia, a una idea moral. Los derechos humanos delimitan aquella parte de la moral ilustrada que, traducida al derecho coactivo y efectivos derechos fundamentales, puede ser realidad política.⁸⁸ Es decir, para llegar a la positivación de algún derecho, se requiere fundamentalmente de un consenso.

Por lo que ve a Sally Engle Merry, ella considera que la positivación de los derechos humanos únicamente es posible a través del diálogo y el consenso, pero que además dichos derechos sean contextualizados localmente. Deben enfatizar el individualismo, la autonomía, la decisión, la integridad corporal y equidad.⁸⁹ Los derechos humanos son la obtención de un consenso local, nacional e internacional.

La teoría de los derechos humanos de la escuela de protesta o resistencia considera que los derechos humanos no son inherentes, que nunca pueden alcanzarse del todo, ya que la base de éstos parte de la idea de lo inacabado. Los derechos humanos se positivizan no solo mediante el diálogo, sino también a través de la protesta o la resistencia al orden instituido.⁹⁰

Para quienes son representantes de esta corriente, los derechos humanos surgen como resultado de la protesta ante la opresión y la liberación de la dominación, iniciaron como un movimiento de emancipación. Los derechos humanos están ligados a los intereses de clase y están delimitados por intereses

⁸⁷ *Ibidem*, p. 116.

⁸⁸ *Ibidem*, p. 117.

⁸⁹ *Ibidem*, p. 118.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 120.

propios de cada sistema político en el cual se desenvuelven, es decir, a los intereses de los actores dominantes que dirigen el sistema gubernamental.⁹¹

Finalmente, la escuela discursiva, rechaza la idea de universalidad de los derechos humanos, no se centran en la posesión de éstos, sino que parten del problema que presenta la universalidad. La universalidad no se refiere a una pertenencia del sujeto sobre estos derechos sino a una cuestión de definición, para universalizar los derechos humanos se debe contar primero con una única definición sobre éstos, lo que conlleva una carga cultural, social, jurídica, y política propia de cada Estado y grupo social, de ahí que, encontrar una definición única, implique renunciar a definiciones externas y así generar un rechazo a todo aquello que no se ajuste a.⁹² El problema de la universalidad es precisamente que, llevada al extremo, destruye todo aquello que no encuadra en ella.⁹³

Concluido el análisis de las diferentes escuelas de derechos humanos se puede establecer que los derechos humanos son universales e inherentes únicamente si se ven desde la postura iusnaturalista y potencialmente universales desde la postura deliberativa, por lo que serán universales solo desde estas primeras posturas. Sin embargo, estas escuelas no niegan que, con independencia de su punto de partida sobre la universalidad e inherencia, no existen más que el discurso como aspiración, no en la realidad. El potencial de universalidad se encuentra contenido únicamente en países de corte occidental.⁹⁴ Pese a lo anterior, no hay que dejar de lado que una sola definición de derechos humanos puede contener principios iusnaturalistas, deliberativos, de protesta o discursivos, es decir no existe una definición única de derechos humanos.

Analizado lo anterior, respecto a los principios inherentes a los derechos humanos, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ACNUDH) determina además que:

⁹¹ *Ibidem*, p. 121.

⁹² *Ibidem*, p. 126.

⁹³ *Ibidem*, p. 130.

⁹⁴ *Ibidem*, p. 139.

Todos los Estados han ratificado al menos uno, y el 80 por ciento de ellos cuatro o más, de los principales tratados de derechos humanos, reflejando así el consentimiento de los Estados para establecer obligaciones jurídicas que se comprometen a cumplir, y confiriéndole al concepto de la universalidad una expresión concreta. Algunas normas fundamentales de derechos humanos gozan de protección universal en virtud del derecho internacional consuetudinario a través de todas las fronteras y civilizaciones.⁹⁵

Los derechos humanos son inalienables. No deben suprimirse, salvo en determinadas situaciones y según las debidas garantías procesales. Por ejemplo, se puede restringir el derecho a la libertad si un tribunal de justicia dictamina que una persona es culpable de haber cometido un delito.

Ahora bien, por lo que ve al principio de interdependencia e indivisibilidad, establece que:

Todos los derechos humanos, sean éstos los derechos civiles y políticos, como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley y la libertad de expresión; los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación; o los derechos colectivos, como los derechos al desarrollo y la libre determinación, todos son derechos indivisibles, interrelacionados e interdependientes. El avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás.⁹⁶

Asimismo, los derechos humanos, incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen el deber de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. Los Estados deben de abstenerse de interferir en el disfrute de los mismos o de limitarlos. La obligación de protegerlos, exige que los Estados deben adoptar medidas positivas para el acceso al disfrute de los derechos humanos básicos.

⁹⁵ SUIZA. OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>.

⁹⁶ *Ídem*.

1.8. *El origen del outsourcing*

En la mayor parte de los países de América Latina, las reformas en materia de mercado laboral estuvieron orientadas hacia la flexibilización de las relaciones laborales. En distintos estudios, se ha determinado que hacia fines del siglo XIX se ubicaron los primeros vestigios de estas formas de organización empresarial.

Hacia los años cincuenta del siglo pasado las empresas requirieron servicios externos a fin de minimizar costos y evitar contingencias laborales. Hacia los años noventa, se establecen con mayor habitualidad esquemas de este tipo, recurridos por empresas que en ocasiones actuaban bajo la coordinación de un mismo superior.

Otros autores manejan la idea de que el outsourcing tiene sus orígenes en la edad moderna, como consecuencia de la revolución industrial, al estar en un período en el que comenzó a presentarse una competencia de mercado de carácter globalizado.⁹⁷

La subcontratación de la producción y los servicios, es una de las características de la economía globalizada que impera en la actualidad, de forma que un producto puede ser esbozado en un país, las materias primas obtenidas en un segundo, manufacturado en un tercero y cuarto, y ser comercializado en un quinto.

Actualmente la economía se encuentra dividida en múltiples unidades productivas, lo que hace que una proporción considerable de esta práctica origine inestabilidad y precariedad en el empleo y las condiciones establecidas en éste.⁹⁸ El trabajo en régimen de subcontratación adolece o tiene un déficit regulatorio e institucional, lo que abre paso a la incertidumbre o desconocimiento de las responsabilidades laborales.⁹⁹

El trabajador se encuentra frente a un empleador de dos cabezas. Uno al que presta realmente sus servicios, que le da instrucciones, que lo dirige; y otro,

⁹⁷ Bastidas Patiño, Adriana, “El outsourcing: un verdadero contrato empresarial de corte estratégico”, *Revista Investigium IRE Ciencias Sociales y Humanas*, Colombia, vol. II, núm. 2, noviembre 2011, pp. 146-159.

⁹⁸ Echeverría, Magdalena, “Riesgos de los trabajadores subcontratados”, *Doctrina, Estudios y Comentarios*, Chile, núm. 200, septiembre 2005, p. 6-21.

⁹⁹ *Idem.*

que lo recluta, contrata y formaliza la relación laboral, pero que no está presente en el proceso laboral. La relación entre la empresa que se sirve de los servicios del trabajador y el contratista, es decir, quien coloca al trabajador en la empresa, no queda únicamente en el acto de colocación sino que el segundo permanece como empleador formal del trabajador durante el tiempo que dura la prestación de su trabajo.¹⁰⁰

Por lo que respecta directamente a la subcontratación (*outsourcing*), existe una diferenciación realizada por diversos autores por lo que respecta a las denominaciones: externalización, reubicación, reestructuración y subcontratación, lo cual se detallará a continuación. La estrategia de externalización de las empresas consiste en reducir su tamaño y organizarse con otras en la medida en que sea rentable. La externalización estratégica se caracteriza por estos elementos: el traspaso de la totalidad o una parte de las actividades llevadas a cabo con anterioridad de forma interna, acompañada además de una transferencia de trabajadores; un paquete de forma más detallada que un contrato de subcontratación; compromiso a largo plazo entre empresa y proveedor y una exposición de las prestaciones contractuales y obligaciones de cada uno.¹⁰¹

La reubicación, se determina como aquél cambio que afecta la situación geográfica de algún negocio o actividad económica; es decir, es aquella transferencia o cierre de una planta de producción y de actividades existentes en el territorio nacional hacia otro país.¹⁰²

La reestructuración es la reorganización de una empresa sobre el plano jurídico u organizacional de su actividad productiva. En esta figura, se puede dar la situación de que se reduzca el tamaño de la empresa, lo cual implica o básicamente se inspira en la reducción de personal.¹⁰³

Ahora bien, por lo que ve a la subcontratación, ésta constituye una forma de externalización, por medio de la cual una empresa contrata a una o varias empresas para que realicen actividades referentes a una parte de su producción o

¹⁰⁰ *Idem*.

¹⁰¹ Sánchez Castañeda, Alfredo et al., *La subcontratación: un fenómeno global*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, p. 3.

¹⁰² *Ibidem*, p. 4.

¹⁰³ *Ibidem*, p. 6.

partes necesarias para su producción.

La subcontratación es una práctica que se daba en otra época en las que las condiciones y los derechos laborales eran mínimos o ni siquiera se consideraban, la cual permite a las empresas obtener mayores beneficios, las cuales argumentan que sin la subcontratación caen en peligro de quiebra, dando como resultado la amenaza de disminución de las condiciones laborales frente a la quiebra empresarial, dejando en segundo término a los trabajadores.¹⁰⁴

El conflicto que aparece al momento de retirar o subcontratar el trabajo es el hecho de que se presenta una obscuridad en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores y frente a lo cual las normas jurídicas laborales y de seguridad social que se aplican en México dejan a la luz sus limitaciones.¹⁰⁵

Battistini y Montes, en un estudio realizado en Argentina, presentan la hipótesis siguiente: la flexibilidad laboral no contribuyó a disminuir los índices de desocupación, sino que introdujo cambios culturales que terminaron por disolver las solidaridades internas de la clase trabajadora. En ese país, la flexibilización laboral implicó un retroceso en protección a los trabajadores, dejando a la vista una tasa de desempleo y precarización laboral inminente.¹⁰⁶

Ahora bien, Graciela Bensusán, menciona que la subcontratación resulta en una forma de relación laboral atípica, la cual no protege adecuadamente a los trabajadores y que tiene como objetivo aumentar los márgenes de discrecionalidad del empleador, reducir costos y evitar la presencia de sindicatos. Entre los ejemplos que menciona en su investigación, se encuentra el relacionado a los tipos de empleos triangulares, realizado por empresas que se hacen cargo del manejo de las relaciones con los trabajadores, en el que las empresas que utilizan sus servicios eluden sus responsabilidades laborales.¹⁰⁷

¹⁰⁴ De la Garza Toledo, Enrique, “Antiguas y nuevas formas de subcontratación”, *Relaciones triangulares del trabajo. Subcontratación y/o tercerización ¿fin de la estabilidad laboral?*, México, Friedrich Ebert, 2005, p. 3

¹⁰⁵ Sánchez Castañeda, Alfredo *et al.*, *op. cit.*, p.127.

¹⁰⁶ Battistini, Osvaldo y Montes Cató, Juan, “Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación”, *Revista Venezolana de Gerencia*, Caracas, vol. 5, no. 10, 2000, p. 87, disponible en: <http://200.74.222.178/index.php/rvg/article/view/8993/8983>.

¹⁰⁷ Bensusán, Graciela, “La subcontratación laboral y sus consecuencias: problemas de diseño institucional o de implementación”, en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007, pp. 127-160.

Estas formas atípicas de relaciones laborales, incluyen, desde la intermediación en la cual intervienen agencias o instituciones que proporcionan personal por determinado tiempo o definitivamente, hasta relaciones triangulares entre distintas empresas, en donde la empresa beneficiada con el trabajo externaliza parte del proceso del trabajo, deslindándose de cualquier vínculo formal con los empleados, lo que le permite reducir sus costos.¹⁰⁸ De acuerdo a lo anterior, se establece que la subcontratación laboral si no lleva directamente a la precariedad, aumenta de manera sustancial el riesgo de caer en ella, por lo que debería existir una regulación y atención especializada, considerando a los trabajadores que se encuentran bajo este tipo de contratación como un grupo evidentemente vulnerable.¹⁰⁹

En esta misma investigación, se establece que uno de los principales objetivos que existen actualmente es el de imponer nuevos requisitos para el uso de empresas de obtención de trabajo temporal, reduciendo su intervención y propiciando así relaciones directas; extendiéndose además la responsabilidad solidaria entre empresas usuarias y contratistas, buscando así que se disminuyan dichas prácticas que tengan como fin el reducir costos laborales. Por otra parte, se objetiva la búsqueda de mejores oportunidades a los trabajadores subcontratados, a efecto de que puedan acceder a sindicalización y negociación colectiva, debiéndose cambiar y favorecer la estrategia utilizada por los sindicatos.¹¹⁰

Una definición de las formas atípicas de empleo comúnmente sería aquella que considera como tales el trabajo que queda excluido de la relación de trabajo típica, entendida como aquella que se ejecuta a tiempo completo, de manera indefinida y se encuentra subordinada.¹¹¹

Dentro de las formas atípicas de empleo se encuentran: el empleo temporal; el trabajo temporal a través de una agencia; las relaciones de trabajo

¹⁰⁸ *Idem.*

¹⁰⁹ *Idem.*

¹¹⁰ *Idem.*

¹¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo*, Ginebra, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, 16-19 de febrero 2015, p. 1., disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf.

ambiguas y el trabajo a tiempo parcial. El empleo temporal, es aquél en el los trabajadores son contratados por un período específico, el cual implica contratos de duración determinada o que se encuentran basados en proyectos o tareas determinadas, incluido aquí además el trabajo ocasional o estacional. Estos contratos pueden ser escritos o verbales y suelen ser frecuentemente utilizados en las relaciones de empleo informales. El trabajo ocasional, es en el que se contratan trabajadores de forma esporádica para un número determinado de horas, días o semanas, en el que el salario está condicionado a un acuerdo de trabajo diario o periódico; este tipo de trabajo es uno de los principales empleos informales que predominan en los países en desarrollo de bajos ingresos.¹¹²

Ahora bien, los trabajadores que no son contratados directamente por la empresa en la que prestan sus servicios mantienen contratos de diversas modalidades en los que intervienen varias partes. En la mayoría de los países las agencias de colocación de trabajadores y el trabajador establecen un contrato y/o relación de trabajo y en ciertas normatividades laborales de distintos países se establece que las empresas usuarias tienen obligaciones jurídicas con los trabajadores, principalmente en cuestiones de seguridad y salud. Ahora, si bien es reconocido que los trabajadores proveídos por una de estas agencias tienen una relación de trabajo, el que exista una intervención de diversas partes en el contrato puede tener como consecuencia el que se pongan límites a los derechos de los trabajadores, o bien, que existe incertidumbre respecto de esos derechos, especialmente si el trabajador ha desarrollado sus actividades en la empresa usuaria durante un período continuo.¹¹³

Respecto a las relaciones de trabajo ambiguas, éstas se dan cuando los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones y/o quienes intervengan en dichos contratos no son claros, o, cuando existen vacíos legales, incluida la interpretación de las disposiciones jurídicas o de su aplicación.¹¹⁴

El trabajo temporal, incluido el que ofrecen las agencias de colocación de trabajo otorgan a las empresas flexibilidad para reemplazar temporalmente a

¹¹² *Idem.*

¹¹³ *Idem.*

¹¹⁴ *Idem.*

trabajadores que se encuentren ausentes o de incapacidad, evaluar a personal de nuevo ingreso antes de otorgar un contrato indefinido, cambios estacionales, aumento de producción o cualquier otra circunstancia que les demanda la utilización de dicho régimen. El trabajo a tiempo parcial permite flexibilizar la planificación del trabajo, ajustar la jornada de trabajo en atención a la demanda que exista en la empresa por parte de sus clientes, así como preservar a trabajadores que no pueden aceptar un trabajo de tiempo completo. De igual forma, algunas veces los trabajadores buscan formas de empleo atípicas para poder cumplir con otras obligaciones como pueden ser familiares, educativas, para complementar sus ingresos o porque mantienen la idea de que dicho trabajo temporal les abrirá las puertas para conseguir un empleo permanente.¹¹⁵

Una empresa decidirá modalidades de trabajo atípicas dependiendo de su tamaño, la rama a la que se dedica, el nivel de competencias de su mano de obra y según el marco normativo que existe en el país en el que desarrolla sus actividades. Las razones por las que las corporaciones deciden contratar a trabajadores en modalidades de trabajo atípicas son principalmente: las ventajas referentes a los costos, la flexibilidad y el cambio tecnológico.¹¹⁶ Asimismo, cuanto mayor sea la proporción de trabajadores empleados de forma atípica en una empresa, menor es la inversión que ésta última realiza en la formación de esos trabajadores.¹¹⁷

La mayoría de las veces, los trabajadores que se contratan en modalidades de empleo atípicas son más baratos, ya sea por los costos salariales o no salariales. Las normas en algunos países motivan de manera voluntaria o involuntaria a que se utilicen este tipo de contratos.¹¹⁸

Este tipo de modalidades afectan a los trabajadores en diversas formas: puede repercutir en sus oportunidades de acceder al mercado de trabajo, tener constante cambio de empleo, es decir, no contar con estabilidad laboral, influir en sus ingresos, imposibilidad de acceder a prestaciones de seguridad social, no

¹¹⁵ *Ibidem*, p. 3.

¹¹⁶ *Ibidem*, p. 4.

¹¹⁷ *Ibidem*, p. 37.

¹¹⁸ *Idem*.

contar con condiciones óptimas de seguridad y salud en el ambiente labora y no contar con capacidad para ejercer derechos de libertad sindical y negociación colectiva;¹¹⁹ referentes a: obstaculizar las iniciativas de organización en sindicatos, sustituir a los trabajadores favorables a los sindicatos por trabajadores de agencias de colocación temporal, debilitar o desarmar a los sindicatos existentes, obstruir las negociaciones con los sindicatos con la amenaza de sustituir a los trabajadores que se encuentren en huelga por trabajadores temporales, entre otras.¹²⁰

Los contratos que son de duración determinada suelen otorgar un nivel menor de protección a los trabajadores referente a la terminación de su contrato, dado que la empresa usuaria no debe motivar y/o justificar la terminación dela relación de trabajo mayor a que se ha cumplido el plazo preestablecido.¹²¹ Este tipo de empleos no suelen ser un puente que permita obtener un trabajo formal, y en cuanto finaliza, los trabajadores regresan a la condición de desempleados, y en la mayoría de los casos, el próximo trabajo que se desempeñe será temporal, lo que se convierte en un círculo vicioso.¹²²

Ahora bien, por lo que ve al acceso a la formación, capacitación y adiestramiento resultar de importancia a fin de mejorar las competencias de los trabajadores y a su vez aumentar la productividad de éste y la empresa. El acceso a esta formación previene accidentes que después resultan más costosos para las empresas usuarias. Por otra parte, por lo que ve a los factores psicosociales, formas atípicas de empleo pueden generar efectos nocivos en la salud. Tener un trabajo temporal, de manera involuntaria, es decir, que el trabajador no decide estar de esta forma sino que lo realiza por necesidad, aumenta la sensación de inseguridad laboral, afecta la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y mental, además de la satisfacción con la vida en general.¹²³

De esta manera, cuanto mayor sea la inestabilidad de los mercados de trabajo, mayor es la sublimación de los presupuestos públicos de egresos, esto

¹¹⁹ *Ibidem*, p. 21.

¹²⁰ *Ibidem*, p. 36.

¹²¹ *Ibidem*, p. 23.

¹²² *Idem*.

¹²³ *Ibidem*, p. 34.

causado por el aumento de la inestabilidad que se registre en la nómina de los sueldos y en los ingresos procedentes del impuesto sobre la renta, pero además porque aumenta el número de personas que solicitan prestaciones de desempleo y/o seguros de desempleo o que necesiten asistencia social. ¹²⁴

El empleo permanente continúa siendo predominante en algunas partes del mundo, sin embargo en países donde los ingresos son menores, el empleo por cuenta propia o temporales siguen siendo la principal modalidad de trabajo, los cuales no brinda una protección básica a los trabajadores. De igual forma, los empleos atípicos se presentan con mayor frecuencia entre mujeres, jóvenes, trabajadores menos calificados y los migrantes. ¹²⁵

Las formas atípicas de empleo podrían hasta un punto llegar a ser beneficiosas para empleadores y empleador si se cubrieran las necesidades de flexibilidad de las empresas, sin dejar de proporcionar un trabajo decente a los trabajadores; lo que les permitiría conciliar el trabajo con sus responsabilidades personales. Sin embargo, las formas atípicas de empleo han dado lugar a una segmentación cada vez mayor de los mercados de trabajo (entendido esto último, como la situación en la que una parte de ese mercado, generalmente los menos protegidos, se enfrentan a peores condiciones de trabajo y una mayor inseguridad, lo que pone en peligro la transición de un segmento del mercado a otro), con consecuencias para la seguridad de los trabajadores y desigualdad salarial. ¹²⁶

Por lo que ve al estudio realizado por Echeverría Tortello en su obra: *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*, el trabajo en régimen de subcontratación ha contenido un déficit de regulación e institucionalidad, abriendo paso a la incertidumbre respecto a las responsabilidades laborales, acrecentando los riesgos en la seguridad laboral. Los trabajadores que se encuentran dentro de este régimen, casi siempre son reclutados con salarios y condiciones laborales inferiores a aquellos que se encuentran de planta o sindicalizados en alguna empresa o institución, aún y cuando realizan tareas similares o equivalentes. Echeverría Tortello establece

¹²⁴ *Ibidem*, p. 38.

¹²⁵ *Ibidem*, p. 58.

¹²⁶ *Idem*.

además, que la desprotección es mayor cuando la tercerización sirve para encubrir relaciones de trabajo a través de la constitución de empresas o cooperativas ficticias, desprovistas de patrimonio, identidad y autonomía, constituyéndose a fin de ocultar al verdadero empleador y de esta manera facilitar la evasión de las responsabilidades laborales inherentes a la contratación de los trabajadores.¹²⁷

En la obra: *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Ermida y Colotuzzo establecen que desde la perspectiva técnico jurídica, dichas formas de contratación, no fundadas en razones objetivas, violan el fundamento ético de la relación laboral o contrato de trabajo, ya que el trabajador recibe como única retribución su salario y el empleador retiene todo el lucro o excedente, además de que transfiere los riesgos o pérdidas de la empresa al trabajador, quebrantando así la estructura del contrato de trabajo.¹²⁸ En esta misma obra, se establece que los trabajadores permanentes o de planta también son potencialmente afectados por la tercerización, pudiendo ser ellos también los desplazados, ya que aún y cuando permanecen dentro de la plantilla principal de la empresa, pueden ver disminuido su poder, ya sea de manera individual, ocasionado por la competencia de los externos que generan un menor costo laboral, o bien, de manera colectiva, por la pérdida de ese caudal en el sindicato.¹²⁹

A causa de las ambigüedades que existen en la definición de la naturaleza jurídica de la subcontratación, quienes se encuentran sometidos dentro de ella, la mayor parte del tiempo están dentro de un vacío legal.¹³⁰

Es por esto, que la flexibilización del trabajo en América Latina se ha caracterizado por enfocarse únicamente en la desregulación del derecho laboral, lo cual ha generado una práctica errónea de la subcontratación, descentralización o flexibilización, la cual es asociada con la pérdida de beneficios laborales.¹³¹

¹²⁷ Echeverría Tortello, Magdalena, *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*, Chile, División de Estudios, Dirección del Trabajo, 2010, p. 51.

¹²⁸ Ermida, Oscar y Colotuzzo, Natalia, *Descentralización, Tercerización, Subcontratación*, Montevideo, Oficina Internacional del Trabajo, 2009, p. 18.

¹²⁹ *Ibidem*, p. 69.

¹³⁰ *Ibidem*, p. 89.

¹³¹ Gallego Arenas, Eraclio *et al.*, “Flexibilización y derecho del trabajo”, *Opinión Jurídica*, Colombia, vol. 5, núm. 9, enero-junio 2006, Universidad de Medellín, pp. 163-171.

En un artículo publicado en la página del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) se realiza un estudio de la actual situación en México por lo que al trabajo, el salario mínimo y la influencia de la subcontratación (outsourcing); la adquisición de un salario que permita cubrir las necesidades básicas actualmente en México ha ido disminuyendo, y que aún y cuando a partir del primero de enero del año dos mil diecisiete se ha generado un incremento al salario mínimo, éste sigue siendo insuficiente. El empleo de la subcontratación laboral ha aumentado en un 48 por ciento en los últimos diez años, según datos establecidos en el Censo Económico 2014, y que se plantea en dicho artículo. La reforma laboral que abrió las puertas a la subcontratación debía o mantenía como objetivo el otorgar a los trabajadores que se encontraran bajo este régimen, seguridad laboral y prestaciones de ley, sin embargo, existen trabajadores que no mantienen un contrato de por medio y mucho menos prestaciones y derechos con los que deberían contar.¹³²

Sin embargo, se ha señalado también que la subcontratación es la vía más conveniente para maximizar la eficacia y reducir los riesgos en el proceso productivo, señalando además que las ventajas que ofrece la subcontratación se impulsan por el deseo de mantener o incrementar la tasa de beneficio.¹³³ Para la empresa principal, la subcontratación es un medio de expansión de la capacidad productiva que le permita ajustarse a las variaciones que se demanda, y de este modo, la empresa puede expandirse cuando la demanda aumenta.¹³⁴ La subcontratación, para algunos investigadores, se percibe como la vía de acceso a mano de obra especializada que difícilmente podría ser añadida indefinidamente a la empresa por el coste económico que esto generaría.¹³⁵

1.9. Reflexión capitular

¹³² Guerrero, Ana Luisa, “Mercado laboral en México, panorama y prospecciones”, *Agencia Informativa del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*, México, 12 de enero de 2017, disponible en: <http://conacytprensa.mx/index.php/ciencia/economia/12156-mercado-laboral-en-mexico>.

¹³³ Belil, Mireia, “La organización de sistemas de producción: el caso de las redes de subcontratación”, *Documents D’Anàlisi Geogràfica* 13, 1988, pp. 19-34, disponible en: <https://ddd.uab.cat/pub/dag/02121573n13/02121573n13p19.pdf>.

¹³⁴ *Idem*.

¹³⁵ *Idem*.

La globalización, llega a afectar las formas de organización social y política al imponerse criterios economicistas que únicamente toman en consideración las condiciones del mercado, sin tomar en cuenta que se trata de un fenómeno más amplio y complejo que involucra aspectos sociales, culturales y medio ambientales, resultando erróneo el centrarse en una sola perspectiva (en este caso la economicista), sino que es indispensable adoptar ideas y modelos que prioricen el objetivo de conseguir una vida digna y segura para la población.

El actual modelo de desarrollo está obligando a los países en vías de desarrollo a satisfacer lo que se requiera a fin de consolidar su economía. El nuevo modelo económico mundial, y de manera más específica regional, plantea una necesaria revisión y un exhaustivo análisis de los principios generales del derecho del trabajo, de manera que permita resolver los fenómenos que la globalización ha producido en el mundo del trabajo y, más aún, en los trabajadores.

La flexibilización laboral plantea la necesidad de atender los problemas de inestabilidad laboral y falta de protección. De esta forma, podría decirse que humanizar el trabajo es un derecho con el que debería contar toda la sociedad, lo que vendría a proteger la estabilidad de las personas en los distintos ámbitos en los que ésta se desenvuelve (económico, anímico, familiar, entre otros), siendo el trabajo y el salario por él recibido, la base, crecimiento y desarrollo tanto personal como familiar.

Toda persona, en cuanto miembro de una sociedad, tiene derecho a un trabajo digno y/o decente, por lo que es necesario tener en cuenta, reafirmar y revalorizar los principios generales del derecho de acuerdo a las nuevas formas de trabajo a las que se enfrentan actualmente las personas, como consecuencia del desarrollo tecnológico, informático y la presión del mercado con la competitividad, extinción de la subordinación, seguridad social y beneficios complementarios. Es hacia el logro de esas condiciones a donde deben dirigirse los esfuerzos.

Capítulo 2

Análisis situacional de los trabajadores. Marco jurídico nacional e internacional

SUMARIO: 2.1. *Nota introductoria*; 2.2. *La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el derecho del trabajo*; 2.3. *Normatividad internacional y el derecho del trabajo*; 2.4. *Derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones*; 2.5. *Subcontratación (outsourcing) en la legislación mexicana*; 2.6. *Conclusión capitular*.

2.1. Nota introductoria

En los años que van desde finales de la Segunda Guerra Mundial hasta el inicio de la década de 1970, las relaciones de trabajo ordinarias y/o comunes, es decir, el empleo continuo, estable y a tiempo completo, con un patrón identificable era lo normado. En esta época, se aprobaron más de setenta convenios de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que en todo el mundo se registró un alto índice de creación de empleo pleno y relativamente seguro.¹³⁶

Los sindicatos tenían una fuerte influencia en el mercado laboral y en determinar las políticas económicas, por lo que a su vez, se amplió la protección a los trabajadores con estables condiciones de seguridad social; lo que tuvo como fruto una mejora en la condición de vida de los trabajadores y sus familias.¹³⁷

La negociación colectiva permitió complementar lo regulado por la norma, lo

¹³⁶ SUIZA. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, Suiza, 104ª reunión, 2015, disponible en: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>.http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358293.pdf.

¹³⁷ *Idem*.

que abrió la posibilidad de establecer un salario mínimo, número máximo de horas de trabajo, entre otras. Al paso del tiempo, se han producido diversas transformaciones en la economía mundial, lo que ha traído como consecuencia una disminución de la afiliación colectiva y ha debilitado la negociación colectiva como herramienta de regulación. Es así, que en algunos países se ha observado un debilitamiento del poder de los sindicatos.¹³⁸

En los países en vías de desarrollo, la influencia de los contratos y convenios colectivos respecto a la reglamentación del trabajo sigue siendo limitada ya que gran parte de la fuerza de trabajo se encuentra constituida en trabajadores independientes o en la economía y trabajo informal.¹³⁹

La globalización, como ya se ha mencionado en diversos apartados, ha remodelado el mundo del trabajo. La mayor parte del comercio mundial se realiza entre compradores y proveedores mundiales, lo que tiene como efecto la disminución del bienestar de los trabajadores. Las empresas multinacionales se abastecen de una red de proveedores que, a su vez, compiten entre sí para obtener los contratos de la empresa principal.¹⁴⁰

Avances tecnológicos como la expansión de internet han disminuido las distancias físicas y temporales y han aumentado los cambios en la organización de la producción y el trabajo. Las horas de trabajo en las empresas han aumentado de manera importante, por lo que los empleados deben tener absoluta disponibilidad para trabajar en el momento y durante el tiempo que la empresa lo demande.¹⁴¹

Las empresas, cada vez más, vienen manejando cierta tendencia en cuanto a la exigencia de mayor flexibilidad en materia de producción y organización, lo que ha originado la aparición de diversas modalidades de empleo como alternativa al contrato de trabajo típico. Las modalidades de empleo atípicas son tendencia actualmente. El empleo es menos estable, seguro y previsible.¹⁴²

Dentro de este apartado se analiza la protección de los trabajadores en las

¹³⁸ *Idem.*

¹³⁹ *Idem.*

¹⁴⁰ *Ibidem*, p. 5.

¹⁴¹ *Idem.*

¹⁴² *Idem.*

distintas normas y regulaciones actuales en el país, tomando como principales líneas: la cobertura de las medidas de protección de los trabajadores, el nivel de protección y el grado del cumplimiento.

2.2. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el derecho del trabajo

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos resulta ser la base jurídica de la organización social, política y económica del país, instrumento que para efectos del presente trabajo, en su artículo 123 se establece el derecho al trabajo digno y socialmente útil con el que toda persona cuenta, quedando a cargo del Estado la creación y promoción de empleos y organización social del trabajo. El Congreso de la Unión será el encargado de expedir las leyes de trabajo convenientes, apegadas a derecho, las cuales se regirán conforme a dos apartados: el primero, es decir el apartado A, referente a obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo y el segundo, apartado B, entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores.¹⁴³

Por lo que ve al apartado A, se establece que la duración de la jornada de trabajo tendrá un máximo de ocho horas, con excepción de la nocturna, en la cual el máximo será de siete horas, existiendo la prohibición en cuanto a labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años. Asimismo, por cada seis días de trabajo se deberá gozar de por lo menos un día de descanso. Y en cuanto a las mujeres que se encuentren en etapa de gestación, se establece que no deberán ejercer trabajos que requieran un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para su salud, debiendo gozar de un período pre y post natal, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos

¹⁴³ MÉXICO. CONGRESO DE LA UNIÓN, “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma: 15 de septiembre de 2017, disponible en: http://www.http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf.

que hubieren adquirido por la relación de trabajo.¹⁴⁴

Los salarios mínimos que adquirirán los empleados serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen y los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Determinándose un dato importante sobre los salarios mínimos que establece que éstos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Para trabajo igual deberá corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Asimismo, es importante hacer mención respecto a las horas extraordinarias de trabajo, para las cuales se abonará como salario por el tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales, encontrándose totalmente prohibido que las horas extras excedan de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.¹⁴⁵

A efecto de que un contrato de trabajo sea considerado válido, dentro de él no se deberán establecer: jornadas inhumanas, un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales, un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal, retener el salario en concepto de multa, la renuncia del trabajador de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, enfermedades profesionales y/o perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o despido de la obra, así como toda aquella renuncia de algún derecho consagrado en favor de éste.¹⁴⁶

Por lo que ve al apartado B del artículo 123 constitucional, referente a los Poderes de la Unión y sus trabajadores, éste establece que la jornada diaria máxima de trabajo diaria y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente, las cuales si exceden de lo anteriormente señalado deberán pagarse con un cien por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario, tal y como se había mencionado en líneas anteriores. Asimismo por cada seis días de trabajo, disfrutarán de un día de descanso con goce de salario íntegro y con vacaciones no

¹⁴⁴ *Idem.*

¹⁴⁵ *Idem.*

¹⁴⁶ *Idem.*

menores de veinte días al año. Por lo que ve a las condiciones del salario éste es de igual forma a lo que señala el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.¹⁴⁷

La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, teniendo los trabajadores, derecho de escalafón, debiendo otorgarse los ascensos conforme a dichos conocimientos y aptitudes y antigüedad; teniendo prioridad quien se encuentre en el caso de ser la única fuente de ingreso en su familia. Asimismo, los trabajadores sólo pueden ser suspendidos o cesados por causas justificadas. Sin embargo, en caso de que se les separe de su trabajo de manera injustificada tienen derecho a optar por la reinstalación o indemnización que corresponda, debiendo desahogar el procedimiento legal que corresponde. Cuando los puestos de trabajo se hayan suprimido, los trabajadores tienen derecho a que se les otorgue una plaza equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.¹⁴⁸

2.3. *Normatividad internacional y el derecho del trabajo*

El derecho del trabajo constituye una disciplina que se explica por razones históricas, políticas y económicas. Cuando en el derecho del trabajo se habla de la era de la prohibición, se suele ejemplificar con el Código Penal francés de 1810 y la Ley de Chapellier; en el artículo 4° de ésta última se prohibía la asociación profesional. Por su parte, el Código Penal francés prohibía la coalición y la huelga, así como las asociaciones de más de veinte personas.

En América Latina, una vez que los países se liberaron de sus colonizadores, se comenzó por abolir la esclavitud; sin embargo, a finales del siglo XIX y XX el sistema jurídico laboral era similar al europeo y al modelo francés.

Una segunda era se refiere a la de la tolerancia, en la que se permitió el desarrollo de las actividades sindicales. En Inglaterra, en 1824 el Parlamento reconoció la libertad de asociación y en el caso de Francia, en 1864 se derogaron

¹⁴⁷ *Idem.*

¹⁴⁸ *Idem.*

las normas que sancionaban la creación de asociaciones profesionales y huelgas. En México, los códigos civiles de 1870 y 1884 toleraban la asociación profesional y la huelga.

Después de haber pasado por las dos eras anteriores, el derecho del trabajo llegó a la última denominada reglamentación. Las naciones comenzaron a dictar normas en torno a las relaciones individuales y colectivas y dicha legislación suele ser en beneficio de los trabajadores, reconociendo y protegiendo los derechos de éstos. Fue en Inglaterra donde se presentó uno de los antecedentes de la era de la reglamentación, y el 29 de junio de 1871 se reglamentó y otorgó personalidad jurídica a la asociación profesional. En el caso de Francia, fue primero con una reforma de Napoleón III en 1864, con una Ley de Asociaciones Profesionales de 1884 y finalmente con la Ley General de Asociaciones de 1901. Se destaca también la constitución alemana de Weimar del 11 de agosto de 1919, la cual consagraba un capítulo al derecho del trabajo, siendo la primera que contenía un capítulo establecido de esa forma.

Cabe destacar que un organismo internacional que ha contribuido al fomento de una reglamentación del derecho del trabajo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual se encuentra consagrada a fin de promover la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente; fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente; esto es, anterior a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual fue proclamada hasta el 10 de Diciembre de 1948.¹⁴⁹

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado importantes aportes en materia laboral: la primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en

¹⁴⁹ SUIZA. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, disponible en: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>.

octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales de Trabajo, referidos a horas de trabajo, desempleo, protección a las mujeres embarazadas, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima para trabajar y regulación del trabajo nocturno de menores en industrias.¹⁵⁰

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció su sede en Ginebra en 1920, impulsando la adopción de 16 convenios Internacionales de Trabajo y 18 recomendaciones en menos de dos años. En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT. El Comité, aún existente, se encuentra integrado por juristas independientes, responsables del análisis y presentación anual en Conferencia de los informes que emiten los gobiernos.¹⁵¹

2.3.1. Regulación internacional

1. Sistema Universal

El derecho al trabajo se encuentra establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁵² en su artículo 23, el cual dice a la letra:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Por lo que respecta a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y

¹⁵⁰ *Idem.*

¹⁵¹ *Idem.*

¹⁵² ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, 1948, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%20000.pdf>.

complementando lo ya mencionado anteriormente, un aspecto esencial de sus actividades es la importancia de la cooperación entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores en la promoción del progreso social y económico. Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación.¹⁵³

El trabajo decente promovido por la OIT implica generar suficientes puestos de trabajo para responder a las demandas de la población, pero también es un requisito indispensable que sean empleos productivos y de calidad, y que trabajadoras y trabajadores los ocupen en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.¹⁵⁴

En relación al presente trabajo de investigación, y según lo establecido por la OIT, existe una denominación referida al empleo atípico, la cual designa diversas modalidades que difieren del empleo estándar. Dentro de éstas se encuentran los siguientes: empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente. En los países en vías de desarrollo los empleos atípicos representan una notoria proporción de la fuerza de trabajo. El aumento que han tenido estas formas de empleo atípico ha ido generando una mayor inseguridad, creando dificultades para las empresas y el desempeño en general de mercados laborales, economías y sociedades.¹⁵⁵

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los pilares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues pese a que hay aumentos salariales en numerosos países, la mayoría de los trabajadores tienen una remuneración insuficiente para poder salir adelante con sus necesidades básicas;

¹⁵³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, disponible en: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>.

¹⁵⁴ *Idem.*

¹⁵⁵ *Idem.*

existiendo además, una reducción en el tiempo dedicado al trabajo, acompañado de una incertidumbre que debilita la seguridad en el empleo y creando mayores dificultades al querer mantener una familia y un trabajo con la mayor estabilidad posible.¹⁵⁶

Cabe mencionar, que la Organización Internacional del Trabajo cuenta con el C181, Convenio sobre las agencias de empleo privadas, el cual no se encuentra ratificado por México, pero que es preciso e importante indicar los aspectos que en él se indican respecto a dichas agencias. En dicho convenio se establece que las agencias de empleo privadas, son aquellas personas físicas o morales que independientemente de las autoridades públicas, presta uno o más de los siguientes servicios: 1. Aquellos destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo temporal pase a ser parte en la relación laboral que pudiese derivarse; 2. Emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de terceras personas, físicas o morales, la cual estará a cargo de determinar las tareas a realizar y el debido cumplimiento de las mismas.¹⁵⁷

Dicho convenio tiene como objetivo permitir el funcionamiento de las agencias de colocación de trabajo o denominadas agencias de empleo privadas, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios. Los Estados Miembro de este Convenio, deberán adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores contratados por las agencias de empleo no sean privados del derecho de libertad sindical y negociación colectiva.¹⁵⁸

De igual forma, se establece que las agencias de empleo privadas no deben cobrar a los trabajadores ningún tipo de honorario o tarifa. Todo Miembro debe adoptar las medidas necesarias para que aseguren que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada en materia de libertad sindical, negociación colectiva, salarios mínimos, tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo, prestaciones de seguridad social obligatorias, acceso a la formación, seguridad y salud en el trabajo, indemnización

¹⁵⁶ *Idem.*

¹⁵⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C181.

¹⁵⁸ *Idem.*

en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales, así como protección y prestaciones de maternidad y parental.¹⁵⁹

El derecho al trabajo, como derecho humano, es el centro de todos los derechos específicos que de él emanan, ya sean de naturaleza general, individual o colectiva. Toda violación a los derechos humanos de los trabajadores, no implica otra cosa que violación al derecho humano al trabajo, derecho fundamental que debe contar con los medios necesarios para ser efectivo.¹⁶⁰

En tal sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo 6° lo siguiente: Los Estados Partes en dicho Pacto, reconocen el derecho a trabajar, el cual comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, tomando las medidas que sean necesarias para garantizar este derecho. Asimismo, entre las medidas que debe adoptar cada uno de los Estados Partes deberá configurar la formación y orientación técnico profesional; programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y efectiva.¹⁶¹

Ahora bien, los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le permitan una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores; un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; condiciones de existencia dignas para los trabajadores y para sus familias; seguridad e higiene en el trabajo; igualdad de condición para ser promovidos a la categoría superior que les corresponda, considerado para esto los factores de tiempo de servicio y capacidad y por último, el disfrute de tiempo libre y/o días de descanso, limitación razonable de horas de trabajo y períodos vacacionales pagadas, así como remuneración de días festivos. Ahora bien, los Estados Partes

¹⁵⁹ *Idem.*

¹⁶⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, disponible en: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>.

¹⁶¹ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1976, disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.

deben reconocer el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.¹⁶²

Ahora bien, el derecho al trabajo, implica a su vez, la existencia de diversos elementos como son: disponibilidad, en el que los Estados Partes deben contar con servicios que permitan a las personas identificar un empleo disponible, así como la oportunidad de acceder al mismo. Accesibilidad, en donde el mercado de trabajo debe ser accesible a cualquier persona, entendiéndose desde diversas dimensiones: no discriminación en el acceso al empleo y conservación del mismo; accesibilidad física y procurar, obtener y difundir información sobre el mercado de trabajo a nivel local, regional, nacional e internacional. Es así que la obligación jurídica del Estado es salvaguardar la realización progresiva del ejercicio del derecho del trabajo, por lo tanto no es posible aplicar medidas regresivas.¹⁶³

Los Estados Partes, deben respetar el derecho al trabajo mediante, entre otras cosas, la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, evitando además denegar el o limitar el acceso igualitario a todas las personas a un trabajo digno. Por lo que ve a la obligación de proteger el derecho al trabajo, los Estados Partes deben aprobar la legislación o adoptar las medidas necesarias a modo de garantizar el acceso al trabajo y a la formación profesional. En relación con las medidas para aumentar la flexibilidad de los mercados laborales, éstos no deben restar estabilidad al empleo o reducir la protección social del trabajador.¹⁶⁴

Los Estados Parte tiene como obligación el aplicar el derecho al trabajo cuando las personas o grupos no tienen la posibilidad de realizar ese derecho ellos mismos por los medios de que disponen. El Estado incumple con estas obligaciones en el momento en el que se abstiene de adoptar todas las medidas posibles para proteger a las personas contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables por terceros.¹⁶⁵

¹⁶² *Idem.*

¹⁶³ Sánchez Castañeda, Alfredo, “La presencia del derecho del trabajo en la Corte Interamericana”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicoru: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, pp. 195-224.

¹⁶⁴ *Idem.*

¹⁶⁵ *Idem.*

2. Sistema interamericano

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948; establece que las instituciones jurídicas y políticas tienen como finalidad la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que les permitan progresar espiritualmente y materialmente, logrando alcanzar su felicidad. El cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos.

Relativo al presente trabajo, en su artículo XIV, se establece el derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo; asimismo, toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que en relación con su capacidad y/o aptitudes le permita un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia, es decir, una justa retribución. De igual forma, el derecho del trabajo determina también un deber del mismo, esto a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.

A. *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador"*

Los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados Americanos. En su artículo 6^o¹⁶⁶ relativo al Derecho al Trabajo, se establece lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de

¹⁶⁶ MÉXICO. CONGRESO DE LA UNIÓN, "Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador", *Diario Oficial de la Federación*, 1998, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/PI2.pdf>.

obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Los Estados Partes de dicho protocolo reconocen que el derecho del trabajo supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual en sus respectivas legislaciones deben garantizar: una remuneración que asegure una subsistencia digna y un salario equitativo e igual por trabajo igual para ellos y los miembros de su familia; el derecho de seguir su vocación y dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo; el derecho a la promoción y/o ascenso, para lo cual deberán tenerse en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.

Debe existir, además, una estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o readmisión en el empleo o a cualquier prestación prevista por la legislación nacional.¹⁶⁷

Asimismo, los Estados Parte deben garantizar seguridad e higiene en el trabajo; prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres y/o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria. En general, debe existir una limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria

¹⁶⁷ *Idem.*

como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos. Contar además con descanso, disfrute del tiempo libre, vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.¹⁶⁸

El derecho del trabajo se puede entender en tres dimensiones, las cuales son: la general, la individual y la colectiva. Su dimensión general, se ha determinado como una garantía individual, la cual actualmente es considerada como un derecho humano, esto a partir de la reforma en materia de derechos humanos publicada el 10 de junio de 2011 en el Diario Oficial de la Federación respecto a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.¹⁶⁹

Ahora bien, su dimensión individual se establece como aquella en la que toda persona tiene la libertad al derecho al trabajo y condiciones de trabajo equitativo para su perfecto desarrollo. Por último, la dimensión colectiva es la referente al derecho a la libre sindicalización y negociación colectiva.¹⁷⁰

A pesar de que el derecho al trabajo no se ha abordado como tal por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, existen algunas opiniones consultivas o casos en donde se ha abordado de manera implícita o paralelamente dicho tema, como por ejemplo: el caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde VS Brasil, relativo a la esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso y trata de esclavos y mujeres, en el que la Corte declara que dicho Estado es responsable por la violación del derecho a no ser sometido a esclavitud y trata de personas en perjuicio de los 85 trabajadores; el Caso Baena Ricardo y Otros VS Panamá y el Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) VS Perú.

Aunado a los casos mencionados con anterioridad, el trece de noviembre de dos mil diecisiete la Corte Interamericana de Derechos Humanos dictó una condena¹⁷¹ específica por la violación al artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, motivado por la vulneración del derecho al trabajo, específicamente los derechos a la estabilidad laboral y de asociación. En este

¹⁶⁸ *Idem.*

¹⁶⁹ Sánchez Castañeda, Alfredo, *op. cit.*, pp. 195-224.

¹⁷⁰ *Idem.*

¹⁷¹

caso, la Corte declaró que el Estado de Perú era internacionalmente responsable del despido irregular de Alfredo Lagos del Campo, quien era presidente electo de la Asamblea General del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de su empresa Ceper-Pirelli; durante una entrevista realizó algunas declaraciones acerca de supuestas irregularidades del directorio de la empresa durante las elecciones, teniendo como consecuencia lo siguiente que se le sancionara con una falta laboral y el día primero de julio de 1989 se le despidió. Agotando todas las instancias pertinentes, éstas resultaron denegadas o declaradas improcedentes.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos recurrió de manera interpretativa a la Carta de la OEA y la Declaración Americana sobre Derecho y Deberes del Hombre, en conjunto con las reglas de interpretación establecidas en el artículo 29 de la Convención, al corpus iuris internacional y regional, y a la legislación peruana. Determinó que las obligaciones del Estado por lo que ve a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traducen en deberes específicos para el Estado; es decir, frente al despido improcedente por parte de la empresa, dicho Estado no había adoptado las medidas necesarias con el fin de proteger el derecho al trabajo imputable a terceros, al haber avalado el despido en sus instancias judiciales, lo que ocasionó además que Lagos del Campo no haya podido ser reinstalado en su empleo, acceder a una pensión, entre otros derechos inherentes; teniendo este tipo de problemáticas, repercusiones en la vida profesional, personal y familiar.¹⁷²

En particular, determinó que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral se traducen en principio de las siguientes obligaciones: 1. adoptar las medidas necesarias para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; 2. Proteger al trabajador y trabajadora, por medio de los respectivos órganos competentes, contra el despido injustificado; 3. En caso de despido injustificado, remediar la situación y 4. Contar con mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de esta índole, a fin de

172

garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de dichos derechos.¹⁷³ Además de resultar interesante dentro de esta resolución dictada por la Corte la vulneración del derecho a la libertad de asociación, sosteniendo que el ámbito de protección de este derecho en materia laboral no sólo se encuentra subsumido a la protección de los sindicatos, sus miembros y representantes, sino que la protección de este derecho se extiende a organizaciones que, aún y cuando tengan una naturaleza distinta a la de los sindicatos, persigan fines de representación de los intereses legítimos de los trabajadores.¹⁷⁴

2.4. *Los derechos de los trabajadores y patrones*

No todos tienen la oportunidad de contar con un empleo digno en el país. Atento a los informes que emite el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el total de afiliados existente al régimen obligatorio es de poco más de 15.2 millones de trabajadores formales. Tomando en cuenta las personas que laboran sin seguridad social junto con las personas que se encuentran desempleadas, el trabajo informal vendría a ser la alternativa de vida para una gran parte de los mexicanos.

Cuando se está desempleado o se cuenta apenas con un empleo precario, sin garantías, estabilidad, permanencia ni prestaciones, o cuando la necesidad obliga a padecer el trabajo informal, el cual no se encuentra debidamente regulado, la percepción de la vida es totalmente distinta.¹⁷⁵ La cifra de personas trabajando de manera informal en el mundo, se estima en más de dos mil millones de personas.¹⁷⁶

Es importante hacer mención que el sistema nacional de seguridad social mexicana protege específicamente a los trabajadores subordinados y a otros segmentos sociales productivos, pero puntualiza también que dicha protección no

¹⁷³ http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_340_esp.pdf

¹⁷⁴ http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_340_esp.pdf

¹⁷⁵ Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, “El trabajo informal en México: un asunto de derechos humanos y de seguridad nacional”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Líber Amicoru: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, pp. 195-224.

¹⁷⁶ *Ídem.*

es universal a toda la población y está limitada al sector formal de la economía.¹⁷⁷

En materia del trabajo ordinario, el Instituto Mexicano del Seguro Social da cobertura de seguridad social a 14 millones de asegurados en el régimen obligatorio y a un millón más de personas que han optado por la modalidad de régimen voluntario, los que sumados en conjunto con su núcleo familiar dependiente económico suman un total de 52 cincuenta y dos millones de derechohabientes, de una población nacional de poco más de 112 ciento doce millones de habitantes, éstos datos, según el Censo de Población y Vivienda de 2010 dos mil diez, por lo que dicho seguro social ampara aproximadamente al 46% cuarenta y seis por ciento de los habitantes del país.¹⁷⁸

Ahora bien, por lo que ve al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), protege directamente a los dos millones de empleados al servicio del Estado y sus familiares dependientes económicos, los que en conjunto suman 10 diez millones de derechohabientes; siendo éste, la segunda institución de mayor importancia en el país, precedido del Instituto Mexicano del Seguro Social, y que da servicio de seguridad social al 9% de los habitantes del país.¹⁷⁹

Atendiendo a lo señalado con anterioridad, el resto de los habitantes se encuentran desprotegidos al no contar con servicio de seguridad social alguno, pudiendo así señalarse que existen 50 cincuenta millones de personas que probablemente cuenten con algunos servicios médicos asistenciales pero no de salud integral, no teniendo acceso real al derecho humano de la seguridad social, contraviniéndose de esta forma, lo establecido en los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que determinan que toda persona tiene derecho a este servicio fundamental para lograr una existencia digna; un derecho que, como se ha señalado ya con anterioridad, es irrenunciable e inalienable.¹⁸⁰

Entonces, si todas las personas tienen un derecho irrenunciable e

¹⁷⁷ *Ídem.*

¹⁷⁸ *Ídem.*

¹⁷⁹ *Ídem.*

¹⁸⁰ *Ídem.*

inalienable a elegir la ocupación que más les acomode, y si el trabajo existente no es satisfactorio, en tanto que la actividad sea lícita, no se debe impedir el realizar determinada actividad que pueda o quiera hacerse. ¹⁸¹

Entendiendo al derecho de manera evolutiva, que debe adaptarse a las necesidades de la sociedad al paso del tiempo, en determinado lugar y en cierto contexto determinado, y de alguna manera, a través de las leyes, el Estado tiene la capacidad de generar dichos cambios sociales, se hace notorio de manera especial en el derecho laboral que la existencia misma del sector informal del trabajo cuestiona algunos de sus fundamentos básicos, como lo son: la real inexistencia de una relación de dependencia entre patrón y trabajador; la ausencia de una subordinación constatable, ya sea por razones de origen tecnológico, uso de internet y/o equipo personal; el constante fraude laboral que se realiza a través de diversas figuras que terciarizan y ocultan responsabilidades laborales, así como la necesidad de deslaborizar el servicio público de la seguridad social. ¹⁸²

Podría comenzarse por existir determinada regulación para los trabajadores informales, instrumentándose elementos que permitan reconocer a dichas personas como trabajadores a cargo de un patrón, la plena libertad de oficio de quienes han decidido someterse a este tipo de relaciones laborales, el irrenunciable e inalienable derecho de todos a recibir el servicio público de seguridad social, ser sujetos de tributación, así como las diversas prestaciones sociales que actualmente únicamente cuentan con ellas los trabajadores que se encuentran directamente subordinados mediante lo que se llama un contrato formal. ¹⁸³

Los derechos fundamentales centrales de la presente investigación, llevados al ámbito del trabajo y de la seguridad social, se basan en aquellos derechos esenciales del individuo, considerado en un contexto colectivo, como integrante de una comunidad en la cual se identifica por compartir con terceros por compartir intereses sociales, económicos y políticos, además de los inespecíficos que

¹⁸¹ *Ídem.*

¹⁸² *Ídem.*

¹⁸³ *Ídem.*

puedan darse en la vida cotidiana.¹⁸⁴

Dicho lo anterior, se hace necesario que se establezca un sistema jurídico eficaz, que además de reconocer los derechos humanos y/o fundamentales, los proteja con la eficacia necesaria para evitar que se queden en meras declaraciones de buena voluntad.¹⁸⁵ La sociedad, por su parte, deberá sostenerlos con la eficacia necesaria, a través de instrumentos jurídicos vigentes y viables sustentados en las normas fundamentales. Esto obliga a los individuos como sujetos de los derechos, pero de igual forma, el Estado mismo se encuentra obligado a establecer, regular y vigilar el cumplimiento de los derechos humanos, mediante un sistema legal autónomo y sancionador en caso de incumplimiento.¹⁸⁶

Estas perspectivas solo pueden surgir en Estados fuertes, sólidos y democráticos. Un Estado débil, un Estado corrupto, un Estado antidemocrático es la antítesis de la cultura de la legalidad y de la cultura de los derechos humanos.¹⁸⁷

Los derechos sociales se conforman de acuerdo a las necesidades que los propios individuos van requiriendo o según las necesidades que las transformaciones les van creando. En coherencia con lo anterior, Los Estados que han integrado a su Constitución determinados derechos, deben considerar que éstos se convierten en el fundamento y en el límite de todos sus actos. El Estado adquiere la obligación de generar mecanismos que le permitan a todos y cada uno de los individuos, en especial aquellos que sufren de pobreza, exclusión y marginación, acceder plenamente a sus derechos. En el caso de los derechos de los trabajadores la confirmación, fortalecimiento y defensa en general de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, en especial cuando se trate de trabajo precario. Entre éstos derechos, se encuentran principalmente la libertad y la igualdad; derechos a la justa remuneración, a la estabilidad, a la formación o capacitación, a la seguridad social, entre otras que se irán desarrollando a lo largo

¹⁸⁴ Kurczyn Villalobos Patricia, “Apuntes sobre los derechos humanos en el ámbito laboral. Los derechos sociales”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Líber Amicoru: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, pp. 67-123.

¹⁸⁵ *Ídem.*

¹⁸⁶ *Ídem.*

¹⁸⁷ *Ídem.*

de la presente investigación.

Es así, que el Estado tiene el deber de inspeccionar el cumplimiento a la normatividad, la higiene y seguridad en el lugar de trabajo, el pago de cuotas de seguridad social, la debida selección del personal debido a capacidad, aptitudes y/o habilidades en equidad de condiciones, entre otras, lo cual implica la organización de un aparato administrativo con funciones y responsabilidades.¹⁸⁸

2.5. *Subcontratación (outsourcing) en la legislación mexicana*

El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, establece a la letra el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto, no deben establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores; de igual manera, deber ser un interés social el que se promueva y se vigile la capacitación, adiestramiento, formación para y en el trabajo, productividad y calidad en el trabajo, sin dejar de lado la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar a trabajadores y patrones.¹⁸⁹

Ahora bien, y como se ha mencionado en diversas ocasiones en el presente trabajo, un trabajador es determinado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° como aquella persona física que presta a otra, ya sea física o moral, un trabajo personal subordinado. El patrón entonces, es aquella persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.¹⁹⁰

Ahora, para efectos de la subcontratación, la figura de intermediario resulta relevante, ya que éste vendría a ser la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. Sin embargo, las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones laborales con sus trabajadores, no serán considerados intermediarios sino patrones, tal y

¹⁸⁸ *Ídem.*

¹⁸⁹ MÉXICO. CONGRESO DE LA UNIÓN, “Ley Federal del Trabajo”, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma: 22 de junio de 2018, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf.

¹⁹⁰ *Ídem.*

como lo estipula el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁹¹

Así bien, en las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes se considerará lo siguiente: la empresa beneficiaria o usuaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a gozar de las condiciones de trabajo que disfrutaban los trabajadores que realizan actividades similares en la empresa, esto en proporción a cualquier circunstancia que pudiese influir en las condiciones de trabajo.¹⁹²

Lo anterior es apoyado en parte por lo que establece el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, referente a que, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada condiciones de eficiencia iguales, debe coincidir salario igual.¹⁹³

La Ley Federal del Trabajo, específicamente en su artículo 15-A, establece que el trabajo en régimen de subcontratación será aquél por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, ya sea una persona física o moral, el cual fija las tareas del contratista y lo vigila en el desarrollo de sus actividades y/o ejecución de las obras por las cuales se le contrató. Este tipo de trabajo debe contar con una serie de condiciones, entre las cuales se encuentra lo siguiente: la actividad a realizar, no podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares que se desarrollen en el dentro de trabajo; esta modalidad deberá justificarse por su carácter especializado, y, no podrá comprender actividades iguales o similares a las que realicen el resto de los trabajadores que se encuentran al servicio de la empresa usuaria.¹⁹⁴

Si estas condiciones no se llegan a cumplir, la empresa usuaria se considerará patrón, con todos los efectos que esto conlleva, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.¹⁹⁵

El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los

¹⁹¹ *Idem.*

¹⁹² *Idem.*

¹⁹³ *Idem.*

¹⁹⁴ *Idem.*

¹⁹⁵ *Idem.*

servicios, es decir, la empresa usuaria, y un contratista, deberá constar por escrito. A su vez, la empresa contratante de los servicios deberá asegurarse de que la empresa contratista cumple con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente laboral, respecto de los trabajadores de ésta última.¹⁹⁶

EL trabajo en régimen de subcontratación se encuentra prohibido, cuando este se realice mediante la transferencia de manera deliberada de trabajadores de la contratante a la subcontratista con el objetivo de disminuir derechos laborales.¹⁹⁷

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Los trabajadores en este régimen prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y gozarán de los mismos derechos con que cuentan los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; de igual forma, los intermediarios no podrán recibir ninguna remuneración o comisión con cargos a los salarios de los trabajadores¹⁹⁸.

El 3 de marzo del año 2006 entró en vigor el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, fecha que resulta importante en virtud de que dicho reglamento fue previo a la reforma del año 2012 en la Ley Federal del Trabajo en la que se adicionó y se determinó la naturaleza y operación de la subcontratación.

Posteriormente se publicó el Decreto por el cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, con fecha 21 de mayo del año 2014.

En el artículo 2º, fracción V de dicho Reglamento, se establece que se entenderá por servicio de colocación de trabajadores, toda aquella acción cuyo objeto primordial sea el reclutamiento, seleccionar personal y localizar vacantes, a fin de conexionar laboralmente a un trabajador frente a una empresa y/o empleador bajo cualquier modalidad.¹⁹⁹

¹⁹⁶ *Idem.*

¹⁹⁷ *Idem.*

¹⁹⁸ *Idem.*

¹⁹⁹ MÉXICO. CONGRESO DE LA UNIÓN, “Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores”, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma: 21 de mayo del año 2014, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n261.pdf>.

Las agencias de colocación de trabajo tienen estrictamente prohibido establecer distinciones por motivo de origen étnico, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, o cualquiera que impide el pleno ejercicio de los derechos de las personas y la capacidad de acceder a ellos, esto se encuentra debidamente establecido en el artículo 6° del presente reglamento analizado.²⁰⁰

Estas agencias, tienen la posibilidad de establecer sucursales; de igual forma, están obligadas a prestar sus servicios indiscriminadamente y con total respeto de la dignidad de los solicitantes; cada seis meses deben facilitar la información relativa a su participación en el mercado de trabajo, la cual deberá presentarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los días 15 de enero y julio; deben informar a quienes se encuentren solicitando empleo las condiciones específicas de las vacantes, es decir, las capacidades y/o conocimientos para realizar dicha actividad; en su publicidad deben adicionar su nombre o razón social, domicilio, teléfono y número de autorización y registro de funcionamiento; si realizan un cambio de domicilio de cualquiera de sus sucursales, suspenden temporalmente actividades o deciden un cierre definitivo de la agencia, deben informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los 30 días siguientes a que ocurra cualquiera de éstas; por otra parte, deben practicar las medidas necesarias para que el alojamiento, transporte y alimentación sean proveídos a los trabajadores que tienen su centro de trabajo a más de 100 kilómetros de distancia de la agencia de colocación que los reclutó sin que les genere costo alguno; deben permitir que las autoridades laborales verifiquen el cumplimiento de las disposiciones establecidas que les sean aplicables a las agencias de colocación de trabajadores, por lo que deberán facilitar la información que se les llegare a solicitar; y por último, monitorear que su persona no realice actos de hostigamiento sexual, conductas discriminatorias y/o cualquier otra que afecte o vulnere derechos de los solicitantes de empleo.²⁰¹

²⁰⁰ *Idem.*

²⁰¹ *Idem.*

Las agencias de contratación colectiva para la migración de trabajadores mexicanos, sólo podrán establecerse en el país previa autorización de la Secretaría de Gobernación; las mismas, deberán facilitar a los trabajadores que vayan a laborar en el extranjero información acerca de las condiciones generales de vida y trabajo a que se encontrarán sujetos, la protección consular de la que gozan y la ubicación de la Embajada o Consulados mexicanos en el país de que se trate.²⁰²

Las personas físicas o morales que utilicen medios de difusión masiva, como son periódicos, revistas, folletos, radio, televisión, medios electrónicos, entre otros, y cuya finalidad sea reclutar y seleccionar personas, con o sin fines lucrativos, así como localización de vacantes que se realicen a favor de un tercero a fin de conexasionar trabajadores a éste, le son aplicables las disposiciones del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores, lo cual se encuentra debidamente estipulado en su artículo 14°.²⁰³

Para el cumplimiento de dicho Reglamento la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se apoyará de las autoridades laborales estatales. Ahora bien, en su artículo 19° se establece que la Secretaría del Trabajo tendrá como facultades: la coordinación de las acciones de colocación de trabajadores; autorizar y registrar el funcionamiento de las agencias de colocación de trabajadores con y sin fines de lucro; determinar las tarifas para las agencias de colocación con fines de lucro y las cuotas de cooperación de gastos administrativos a las agencias de colocación de trabajadores sin fines lucrativos, y; vigilar que dichas agencias cumplan con las normativas laborales, de igual manera, la vigilancia se realizará por medio de la Inspección Federal del Trabajo.²⁰⁴

Las violaciones a las disposiciones establecidas en dicho Reglamento, serán sancionadas con multa, suspensión temporal de la autorización de funcionamiento de la agencia de colocación y /o revocación de la autorización de funcionamiento correspondiente y cancelación del registro.²⁰⁵

²⁰² *Idem.*

²⁰³ *Idem.*

²⁰⁴ *Idem.*

²⁰⁵ *Idem.*

2.6. *Reflexión capitular*

La normatividad analizada en el presente capítulo, nos da la pauta para comprender de una mejor manera, la forma en que influye la normatividad internacional dentro de la normatividad nacional con la que se cuenta actualmente en México. Sin embargo, a la par, es notorio que existen disposiciones que se encuentran pendientes de una mayor protección por parte de nuestro país respecto a los derechos humanos de los trabajadores.

Es importante que la legislación y el sistema jurídico mexicano en su conjunto, se encuentra actualizado, y que además cuente con las facultades necesarias para hacer frente de manera inmediata a las conductas antijurídicas que se van dando respecto a las nuevas modalidades de contratación y respecto a las prestaciones laborales sobre las cuales los trabajadores tienen derecho.

Capítulo 3

La afectación al Estado de Bienestar de los trabajadores. Marco Comparativo

SUMARIO: 3.1. *Nota introductoria*; 3.2. *Perú*; 3.3. *Chile*; 3.4. *Uruguay*; 3.5. *Argentina*; 3.6. *Colombia*; 3.7. *Ecuador*; 3.8. *Conclusión capitular*

3.1. Nota introductoria

Por lo que ve a este apartado, se realiza una investigación respecto algunos países de América Latina, con la finalidad de estar en posibilidad de mostrar una comparación respecto a su regulación en materia del trabajo, cuáles son las condiciones en las que se encuentran respecto a salario o ingresos, pobreza, los servicios con los que cuenta y cuáles son algunas de las necesidades que se encuentran insatisfechas en su gobierno.

Diversos países han reformado su legislación en materia laboral, entre los que se encuentran: Perú, Chile, Uruguay, Argentina Colombia y Ecuador, países en los que su normatividad regula la contratación por medio de agencias de trabajo temporal, tercerización y/o subcontratación, y por lo que refiere a Ecuador la determinación de que la subcontratación laboral se encuentra prohibida, además de cualquier forma de precarización de las relaciones laborales en las actividades a las que se dedique la empresa.²⁰⁶

Dentro de cada uno de ellos, existe una institución encargada de realizar censos de población y estadística, con diferentes formas de consultar sus evaluaciones y sobre los cuáles se comentará dentro del presente capítulo la

²⁰⁶ Sánchez Castañeda, Alfredo et al., “La subcontratación...”, *cit.*, p. 3.

posibilidad de acceso a los mismos.

3.2. Perú

Por principio, es importante mencionar que Perú es una república situada en Sudamérica, frente al Océano Pacífico, el cual limita al norte con Ecuador y Colombia, al oriente con Brasil, al sur con Bolivia y Chile y al oeste con el Océano Pacífico; y su capital es Lima.²⁰⁷

3.2.1. Índice de desocupación

La tasa de desempleo en Lima, capital de Perú, durante el primer trimestre de 2018 y de acuerdo a lo establecido por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), indica que ésta aumentó a un 8.1%, lo que se traduce en la tasa de desempleo más alta que ha tenido desde el trimestre de febrero-marzo-abril de 2012, cuando también ascendió a un 8.1%. Es decir, un total de 420, 900 personas se encuentran desempleadas en Lima.²⁰⁸

En comparación con Buenos Aires, Bogotá y Santiago, la capital peruana cuenta con una tasa de desempleo más baja.²⁰⁹

La Organización Internacional del Trabajo, indicó que la tasa de desocupación en Perú se mantuvo constante en el año dos mil dieciocho. De enero a septiembre, se tuvo una tasa de desocupación del 4.5%, lo que indicó una baja respecto al año dos mil diecisiete que se encontraba en 8.1%.²¹⁰

Respecto a la situación laboral de los jóvenes, se indicó que la tasas aumentó de 11% a 11.1% entre el 2017 y el 2018, además de que aún existe la brecha salarial respecto de los hombres y las mujeres, puesto que los primeros

²⁰⁷ ENCICLOPEDIA PERÚ, Lema consultado: Perú, 19 de noviembre de 2018, sin número de página, disponible en: <http://enciclopedia.us.es/index.php/Per%C3%BA>.

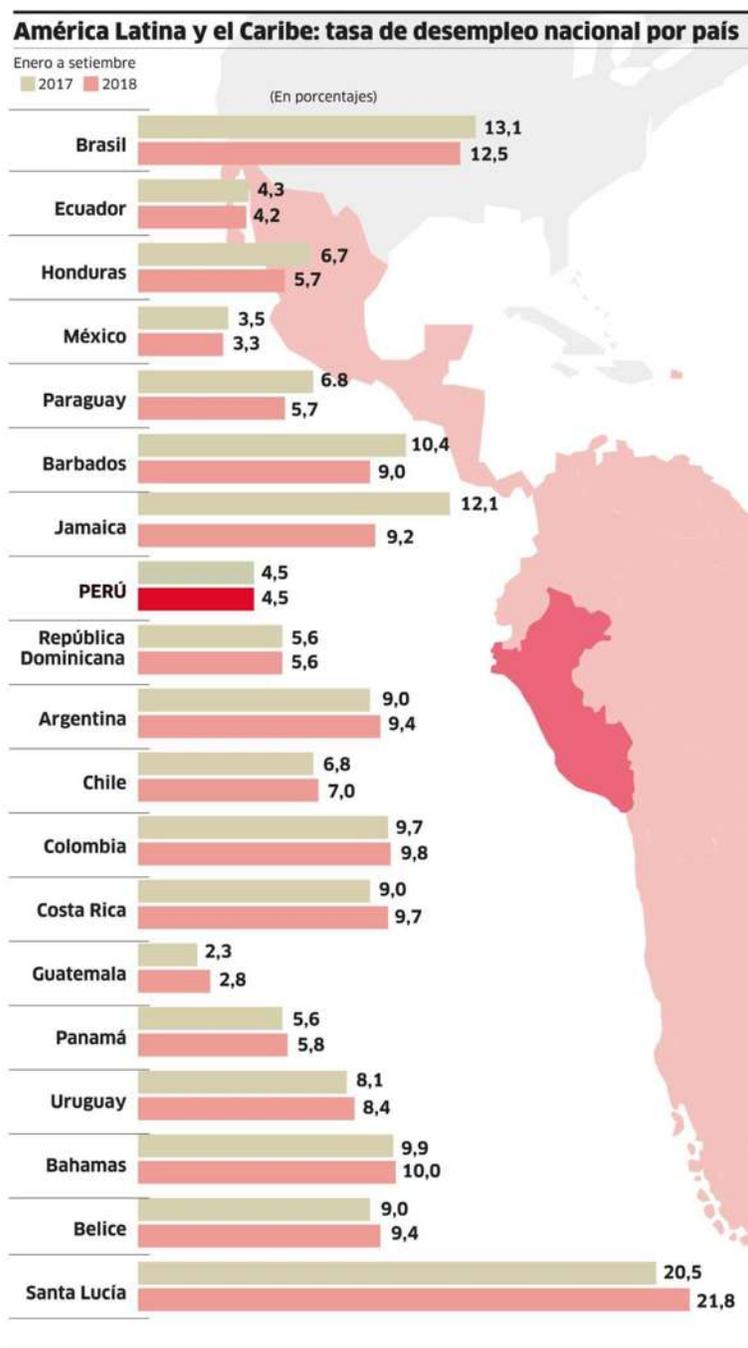
²⁰⁸ CNN Español, *El desempleo en Lima es el más alto de los últimos 6 años*, 18 de abril de 2018, sin número de página, disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2018/04/18/desempleo-lima-peru-2018-inei/>.

²⁰⁹ *Ídem*.

²¹⁰ Lozano, Israel, *OIT: tasa de desempleo para Perú se mantuvo en 4.5% durante el 2018*, 19 de diciembre de 2018, sin número de página, disponible en: <https://larepublica.pe/economia/1378808-oit-tasa-desempleo-peru-mantuvo-45-durante-2018>.

siguen teniendo mayores ingresos que las mujeres.²¹¹

Gráfico1. América Latina y el Caribe: tasa de desempleo nacional por país



Fuente: Organización Internacional del Trabajo

²¹¹ Ídem.

3.2.2. Acceso a seguridad social

En el año 2012, que es el estudio más reciente que se encontró en el Instituto Nacional de Estadística e informática, del total de la población ocupada de 14 y más años de edad, el 58,4% tenía algún seguro de salud; mientras que el 41,6%. Según ámbito geográfico, la población económicamente activa ocupada residente en el interior del país el 59,2% y del área rural el 67,4% accedían a algún tipo de seguro de salud.²¹²

Por región natural, en la Sierra y Selva, se observó mayor proporción de trabajadores con seguro de salud que en la Costa. Entre los años 2011 y 2012, el número de trabajadores residentes en Lima Metropolitana, en el área urbana y en la Costa que tenían acceso a un seguro de salud se incrementó en 6,7%, 2,1% y 3,1%, respectivamente.²¹³

En el período 2005-2012, la población ocupada con seguro de salud aumentó de manera significativa en todos los ámbitos geográficos. En el año 2005 solo el 23,3% de los ocupados tenían seguro de salud, en el 2012 casi tres veces más contaban con algún seguro de salud (58,4%).²¹⁴

²¹² INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA, “Acceso a seguro de salud y previsión social”, *Perú: evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento*, Perú, 2004-2012, disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1105/cap05.pdf, p. 231.

²¹³ *Ídem*.

²¹⁴ *Ibidem*, p. 232.

Gráfico 2. Perú: población ocupada con seguro de salud, 2005-2012



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Perú

3.2.3. Salario

La Remuneración Mínima Vital, como se denomina en Perú, es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de ocho horas o 48 horas semanales.²¹⁵ Actualmente el salario mínimo en Perú es de 850 soles, lo que equivale más o menos a unos 270 dólares.²¹⁶

El sueldo en Perú ha ido en evolución, lo que se hace constar de la siguiente manera: el 10 de marzo del año 2000, el presidente Alberto Fujimori aumentó el sueldo mínimo a los trabajadores del sector privado, aumento por lo que pasó de pagarse 345 a 410 soles a los trabajadores, aumento que no se había realizado desde el año de 1997.²¹⁷

El 15 de septiembre de 2003, el ex presidente Alejandro Toledo aumento la remuneración mínima vital a 460 soles. Después, El ministerio de Trabajo y

²¹⁵ GESTIÓN, *¿Cuál es el sueldo mínimo en el Perú y cómo ha evolucionado en el tiempo?*, 18 de diciembre de 2018, sin número de página, disponible en: <https://gestion.pe/tu-dinero/finanzas-personales/sueldo-minimo-peru-aumento-nnda-nnlt-252048>.

²¹⁶ LA REPÚBLICA, *Sueldo mínimo en Perú y en otros países de Latinoamérica*, 30 de diciembre de 2018, sin número de página, disponible en: <https://larepublica.pe/economia/1197820-el-sueldo-minimo-en-el-peru-y-en-otros-paises-de-latinoamerica>.

²¹⁷ *Ídem*.

Promoción del Empleo, con fecha 1° de enero de 2006, dictó normatividad, en la que se aumentó el salario mínimo a 500 soles.²¹⁸

El 1° de octubre del año 2007, hubo un aumento hacia los 550 soles; en 2010 de 580 soles; en 2011, se aumentó a 600 soles, acabando a finales de ese año en 675 soles; para 2012 fue de 750 soles y para el 30 de marzo de 2016 se hizo un aumento significativo a 850 soles. Actualmente, a partir de abril de 2018, como último acto realizado por el ex presidente Pedro Pablo Kuczynski se hizo un aumento, quedando la remuneración mínima vital en 930 soles.²¹⁹

3.2.4. Modalidades de contratación

En Perú existen dos tipos de relaciones de trabajo: ejecución de obras y prestación de servicios y suministro de personal mediante contratos comerciales como las dos categorías, lo que en el presente trabajo puede señalarse como tercerización y/o intermediación. En la primera, la empresa cuenta con trabajadores, patrimonio y administración propia, por lo tanto, ofrece denominados servicios u obras a otra empresa que decide no realizar de manera directa dichas actividades por sus propios medios y herramientas, lo cual les permite llevar a cabo cierto objetivo. El segundo se refiere al momento en el que se proveen trabajadores a otra empresa, la cual tiene el control de la prestación del servicio.²²⁰

Las principales agencias de trabajo temporal son Adecco y Manpower, los cuales además de ofrecer servicios de intermediación laboral, sino también servicios de tercerización, reclutamiento de personal, administración de plantilla, capacitación y consultoría. Seguidas de éstas dos agencias, se encuentran: *Servicios Globalizados, S.A.*; *Los Andes Servicios Corporativos, S.A.C.* y *Overall Business, S.A.*²²¹

Adecco cuenta con 22 sucursales y 8,336 trabajadores. Cuenta con

²¹⁸ *Ídem.*

²¹⁹ *Ídem.*

²²⁰ Guerra Rodríguez, Luciana *et al.*, “Perú”, en *Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Brasil, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, p. 126, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

²²¹ *Ibidem*, p. 127.

aproximadamente 300 clientes. Por otro lado, *Manpower* tiene 19 sucursales y un total de 10,261 trabajadores. Ésta empresa cuenta con un total de 200 clientes.²²² La mayoría de las actividades en que se solicitan estos servicios son inmobiliarias, empresas y alquiler.

La intermediación en Perú se encontraba prohibida hasta el año de 1978. El Decreto Ley 22126 dio paso a la posibilidad de la denominada prestación de laborales complementaria, tales como mantenimiento, limpieza y seguridad. En 1986, la Ley 24514 se permitió además para actividades especializadas. En 1991, mediante el Decreto Legislativo 728 se determinó que estas empresas auxiliares pudieran realizar labores principales, siempre y cuando fueran temporales. Desde 2002, la Ley 27626 ha regulado la actividad de las empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores.²²³

Dentro de la regulación se establece también que está prohibido proveer personal a alguna empresa en la que sus trabajadores principales se encuentren en huelga. El porcentaje máximo de trabajadores proveídos por agencias temporales de trabajo debe ser del 20% en las empresas usuarias; de no respetarse dicho porcentaje o de utilizarse para otras actividades fuera de las normadas, se entenderá desnaturalizada la figura y configurada una relación laboral directa entre trabajador y empresa.²²⁴

Asimismo, los trabajadores que sean proveídos por las agencias deberán gozar de igualdad salarial ante los trabajadores de la empresa usuaria, siempre y cuando puedan ser de alcance general en tanto dure el servicio prestado.²²⁵ Los trabajadores subcontratados se encuentran sujetos a jornadas de trabajo más extensas y expuestas a labores más riesgosas, los cuales a veces no son dotados del equipamiento necesario, por lo que se encuentran más propensos a sufrir riesgos de trabajo y/o padecer enfermedades profesionales.²²⁶

Al igual que en otros países, estos trabajadores tienen inestabilidad laboral, se afecta su derecho a generar antigüedad y a su vez les complica el realizar

²²² *Idem.*

²²³ *Ibidem*, p. 128.

²²⁴ *Ibidem*, p. 130.

²²⁵ *Ibidem*, p. 131.

²²⁶ *Ibidem*, p. 133.

acciones sindicales, aún y cuando tienen el derecho constituirse y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes.

Las agencias de trabajo temporal se encuentran afiliadas a la Asociación de Empresas de Trabajo Temporal, Tercerización y Afines (AETT). *Adecco* y *Manpower* se encuentran afiliadas adscritas también a la Cámara de Comercio Americana del Perú (AmCham Perú). Además, Adecco a su vez, es parte de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), la cual fue creada por el Comité de Recursos Humanos de AMCHAM. Esta última asociación exige a sus afiliados que realicen el pago puntual de salarios, beneficios y seguro médico; evaluación de desempeño; pago por mérito; capacitación; condiciones de trabajo saludable, entre otros.²²⁷

De manera más general, en diversa referencia se señala que Perú cuenta con dos normatividades que regulan la subcontratación. La primera es la Ley 27626, que regula la actividad de las empresas especiales de servicio y de las cooperativas de trabajadores, y la segunda, regula los servicios de tercerización. La primera, tiene por objeto regular la intermediación laboral de la iniciativa privada, y a su vez, proteger los derechos de los trabajadores. La intermediación laboral que requiere de personal que trabaja en la misma empresa o de operaciones de la empresa usuaria, únicamente es posible cuando existan supuestos de temporalidad, complementariedad y/o especialización. De igual manera, los trabajadores que destinen sus actividades a la empresa usuaria no deben prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa.²²⁸

Ahora bien, por lo que respecta a la Ley 29245, es decir, la que regula los servicios de tercerización, ésta se encarga de establecer los requisitos, derechos y obligaciones así como las sanciones que operen en contra de las empresas que vulneren el uso de este método de desvinculación empresarial.

En su artículo 2°, dicha ley establece que la tercerización se entenderá como la contratación de empresas para que desarrollen actividades

²²⁷ *Idem.*

²²⁸ Sánchez Castañeda, Alfredo et al., “La subcontratación...”, *cit.*, p. 105.

especializadas y obras, siempre que éstas se hagan responsables de los servicios prestados y el riesgo; que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos y/o materiales, y a la vez, se hagan responsables de los resultados que se obtengan por dichos servicios y que los trabajadores que desempeñen dichas actividades se encuentren a su entera subordinación.²²⁹

3.3. Chile

En su página de turismo, Chile se presenta como el país más largo y delgado del mundo, que se extiende entre la Cordillera de los Andes y el Océano Pacífico, además de que comparte fronteras con Argentina, Perú y Bolivia, posee territorio en la Polinesia y en la Antártica, por lo que se transforma en una nación tricontinental.²³⁰

3.3.1. Ocupación y desempleo

En Chile, las personas ocupadas aumentaron en un 0.7% según los informes, de fecha 31 de enero del año dos mil diecinueve, que ingresó el Instituto Nacional de Estadística en Chile correspondientes al año inmediato anterior, porcentaje que representa un equivalente de 59, 371 personas. La mayor influencia fue del segmento de personas de entre 50 y 64 años, la cual tuvo un alza de 2.5%; mientras que el segmento correspondiente a las personas de entre 15 y 24 años registró una disminución del 3.2%.²³¹

Según el sector económico, los ocupados fueron impulsados por actividades de salud, construcción y comunicaciones. Las categorías ocupacionales asalariados privados (0,9%) y públicos (3,2%) fueron las que más incidieron en la expansión de los ocupados. Por su parte, los trabajadores por

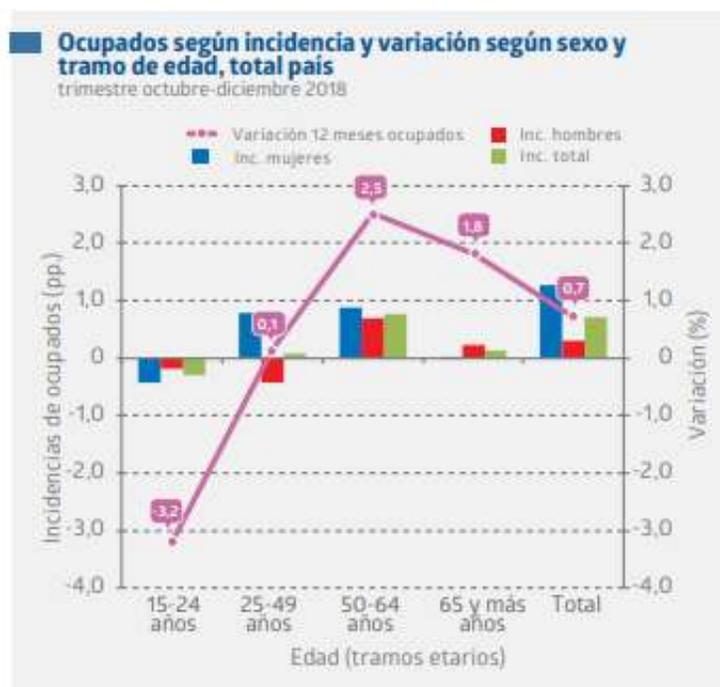
²²⁹ *Ibidem*, p. 107.

²³⁰ MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO. GOBIERNO DE CHILE, disponible en: <https://chile.travel/informacion-practica>.

²³¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, Encuesta Nacional de Empleo, Chile, núm. 243, 31 de enero de 2018, p. 1, disponible en: <https://www.ine.cl/docs/default-source/boletines/Empleo/2018/esp%C3%B1ol/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-ond-2018.pdf?sfvrsn=10>.

cuenta propia descendieron 1,3%, siendo la reducción más pronunciada en esta categoría desde el trimestre marzo-mayo de 2015.²³²

Gráfico 3. Ocupados según incidencia y variación según sexo y tramo de edad, total país



Fuente: Instituto Nacional de Estadística en Chile

Ahora bien. La tasas de desocupación fueron de 6.7%, los cuales tuvieron un alza de 7.0% respecto al año inmediato anterior. La población fuera de la fuerza de trabajo o inactiva aumentó en un 2.8%. La tasa de desocupación femenina fue de 7,5%, con un alza en doce meses, como consecuencia del aumento de 2,0% de la fuerza de trabajo Por su parte, las desocupadas se incrementaron 11,8%, incididas por las cesantes (11,9%) y por quienes buscan trabajo por primera vez (11,6%).²³³

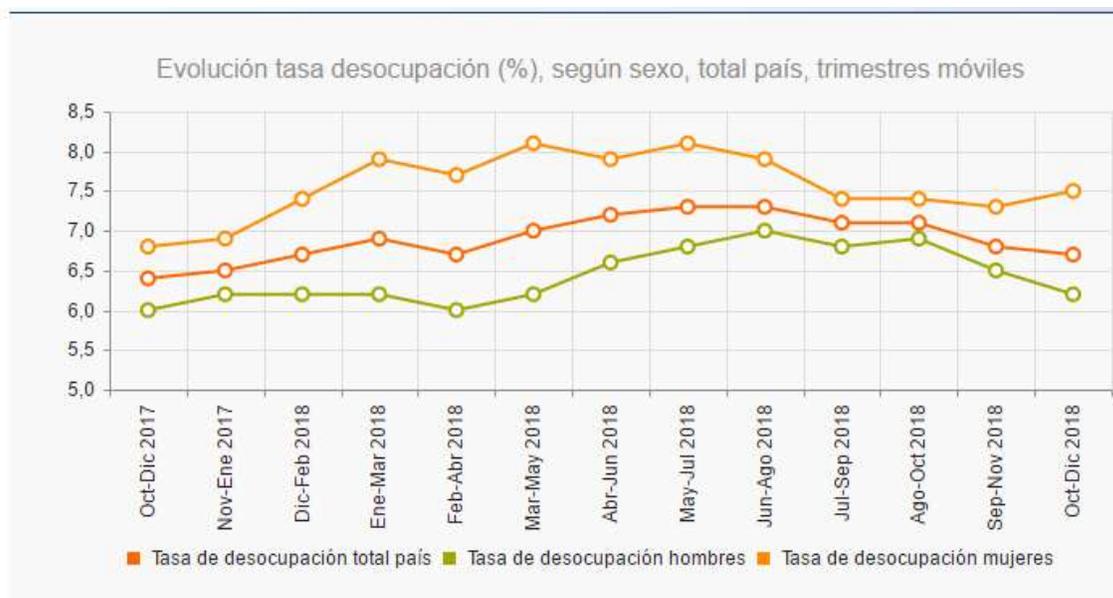
Los desocupados aumentaron 3,0%, impulsados por los cesantes (2,9%) y por quienes buscan trabajo por primera vez (3,4%). Las tasas de participación y ocupación descendieron y se situaron en 70,1% y 65,8%, respectivamente. Los hombres fuera de la fuerza de trabajo crecieron 5,3%, influidos solo por los

²³² Ídem.

²³³ Ídem.

inactivos habituales (7,4%).²³⁴

Gráfico 4. Evolución tasas desocupación según sexo, total país, trimestres móviles



Fuente: Instituto Nacional de Estadística en Chile

3.3.2. Ingreso de la población

Por lo que ve al ingreso que reciben las personas mensualmente, las estadísticas que arroja el Instituto Nacional de Estadística en Chile son correspondientes al año 2017. Durante el 2017, el ingreso medio mensual estimado para la población ocupada alcanzó los \$554.493 pesos chilenos, lo que equivale más o menos a unos 850 dólares, lo que implicó una variación anual del 7.1%, la más alta registrada en los últimos cinco años. Asimismo, es importante mencionar que sus leyes estipulan un salario mínimo de 276.000 pesos chilenos, el equivalente a unos 455,4 dólares.²³⁵

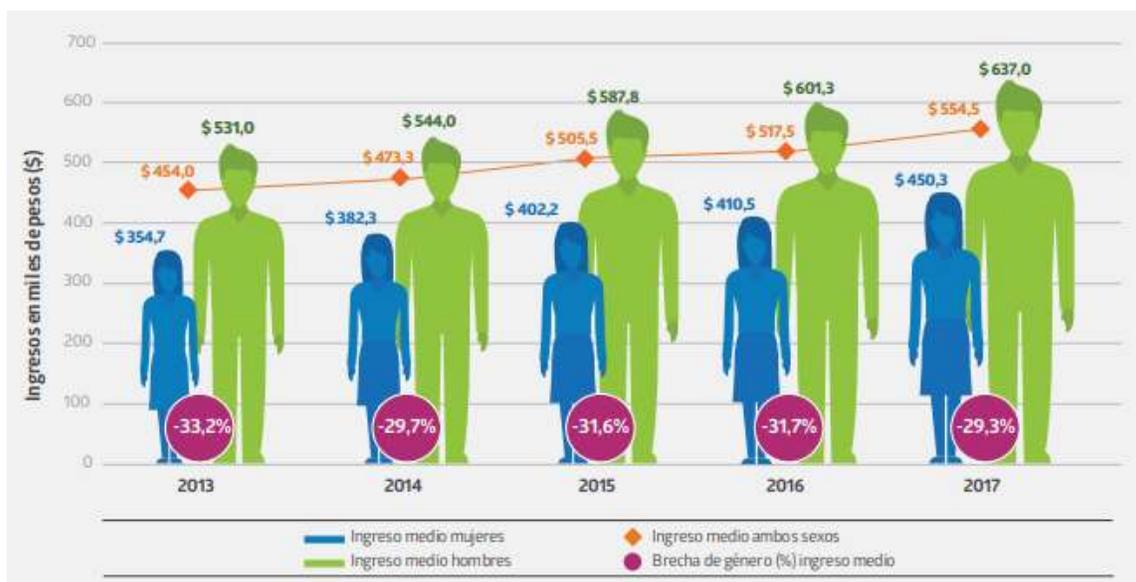
De las 8.039.626 personas ocupadas estimadas*, 55,8% correspondió a hombres, quienes percibieron un ingreso medio de \$636.981. Las mujeres

²³⁴ *Ibidem*, p. 2.

²³⁵ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, “Síntesis de estadísticas”, *Encuesta suplementaria de ingresos 2012*, Chile, julio 2018, p. 4, disponible en: https://www.ine.cl/docs/default-source/ingresos-y-gastos/esi/ingreso-de-hogares-y-personas/resultados/2017/sintesis_esi_2017_nacional.pdf?sfvrsn=6.

equivalieron a 44,2% del total de ocupados y obtuvieron un ingreso medio de \$450.287.²³⁶

Gráfico 5. Ingreso medio mensual, según el género, 2013-2017



Fuente: Instituto Nacional de Estadística Chile

La mayoría de los ocupados que ganan un monto igual o menor que el ingreso mediano son mujeres. Sin embargo, del total de ocupados, la mayor proporción son hombres. Un 45,4% de los que se ubicaron bajo el ingreso mediano, correspondieron a trabajadores informales. Un 22,1% de los ocupados con un ingreso bajo \$379.673, tiene entre 45 y 54 años, mientras que el 20% tiene entre 55 y 64 años.²³⁷

Un 55,9% de la población ocupada corresponde a asalariados privados, mientras que 22,0% son trabajadores por cuenta propia. Para los asalariados privados, los ingresos medio y mediano alcanzaron \$561.210 y \$399.656, respectivamente, en tanto que para los trabajadores por cuenta propia estos fueron \$320.924 y \$201.177, en cada caso.²³⁸

El ingreso medio de los empleadores (4,6% de la población ocupada) fue

²³⁶ *Ídem.*

²³⁷ *Ibidem*, p. 8.

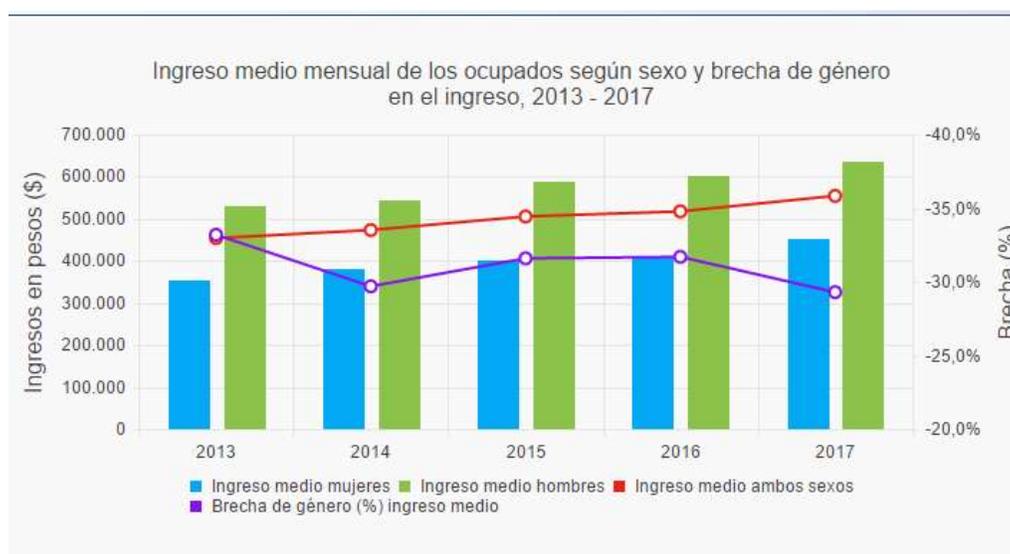
²³⁸ *Ibidem*, p. 11.

\$1.312.290, mientras que su ingreso mediano alcanzó \$800.000, siendo la categoría con los mayores ingresos.²³⁹

Educación secundaria es el nivel que concentró la mayor proporción de ocupados (43,8%), con ingresos medio y mediano mensual de \$407.166 y \$349.699, respectivamente.²⁴⁰

En tanto, los menores ingresos medio y mediano se registraron en el nivel educación primaria, alcanzando \$272.430 y \$260.313, en cada caso. Por otra parte, los mayores ingresos medio y mediano estuvieron en el nivel postgrado, con \$1.842.244 y \$1.478.654, respectivamente.²⁴¹

Gráfico 6. Ingreso medio mensual de los ocupados según sexo y brecha de género en el ingreso, 2013-2017



Fuente: Instituto Nacional de Estadística en Chile

3.3.3. Informalidad laboral

En Chile, a las agencias de trabajo temporal se les denomina Empresas de Servicio Transitorio (EST) o de suministro de trabajadores. Las empresas que realizan este tipo de servicios no cuentan con información abierta acerca de su

²³⁹ *Ídem.*

²⁴⁰ *Ibidem*, p. 12.

²⁴¹ *Ídem.*

operatividad y resultados económicos.²⁴²

La principal empresa de tercerización en Chile es ECR GROUP, la cual cuenta con aproximadamente 21 sucursales. Dentro de este país, también opera Adecco, la cual cuenta con 25 sucursales y cuatro líneas de trabajo globales, empresa que ofrece servicios de subcontratación y servicios transitorios, selección de personal, búsqueda de ejecutivos, capacitación y consultoría, procesos de nómina y contingencias de carácter laboral.²⁴³

Seguido de éstas dos, se encuentra *Randstad*, la cual se encuentra en este país desde el año 2008, la cual realiza reclutamiento, selección, contratación y puesta a disposición de personal para laborar de manera temporal, bajo la dirección de los clientes.²⁴⁴ En Chile, Manpower opera también desde el año de 1968, la cual tiene un Centro de Estudios en donde existe educación para formar secretarías y educación en idiomas. Manpower, ofrece servicios de outsourcing, reclutamiento y selección. En este orden, se encuentran además otras agencias de trabajo temporal entre las que se encuentran: *Grupo Empresas Andes Chile, S.A.; Cygnus; Cosmos Recursos Humanos; HK Human Capital; Incosec y Xinergia*.²⁴⁵

Los sectores en los que más se solicitan servicios de suministro de personal son transporte, industria, pesca y agricultura, seguidos de enseñanza, actividades inmobiliarias y empresariales y hoteles y restaurantes. La mayoría de los trabajadores denominados transitorios, cuenta con una educación baja o media, los cuales son predominantemente jóvenes. Dichos trabajadores cuentan con un contrato de trabajo, lo que les permite tener acceso a seguridad social, además de las indemnizaciones que por ley les corresponden. El suministro de trabajadores, dependiendo de la causa, tiene una duración máxima de 180 días, lo que si se ve reflejado en una inestabilidad laboral constante.²⁴⁶

²⁴² Pascual Arias, Martín *et al.*, “Chile”, en *Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Brasil, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, p. 64, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

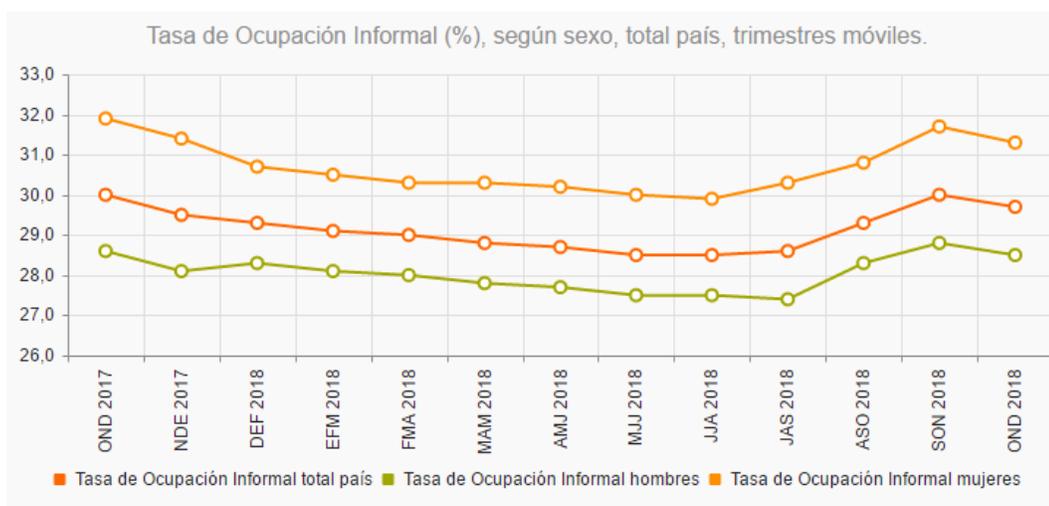
²⁴³ *Ibidem*, p. 66.

²⁴⁴ *Idem*.

²⁴⁵ *Ibidem*, p. 67-68.

²⁴⁶ *Ibidem*, p. 73.

Gráfico 7. Tasa de ocupación informal, según sexo, total país, trimestres móviles



Fuente: Instituto Nacional de Estadística en Chile

En cuanto a la normatividad laboral, este tipo de contratación se encuentra regulada en la Ley 20123, la cual ha buscado estandarizar los procedimientos, disminución de conflictos laborales, tasas de accidentes y que así se de una efectiva protección de derechos previsionales y de protección social a quienes se encuentran contratados por este régimen. La organización empresarial representativa de estas agencias es la denominada Asociación Gremial de Empresas de Administración y Externalización de Recursos Humanos (AGEST).²⁴⁷

En otros aspectos generales respecto a la legislación de Chile, éste cuenta con una Ley denominada 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, definido como aquel que es realizado por medio de un contrato de trabajo pactado entre trabajador y empleador, cuando éste último, se encarga de ejecutar obras y/o servicios, por su cuenta y riesgo y con empleados bajo su dependencia, para una tercera persona dueña de la obra, empresa y/o empresa principal en donde se realizarán dichas actividades.²⁴⁸

La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y/o previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las indemnizaciones que correspondan por el

²⁴⁷ *Ibidem*, p. 75.

²⁴⁸ Sánchez Castañeda, Alfredo et al., “La subcontratación...”, *cit.*, p. 105.

término de la relación laboral, limitada al tiempo al que se encontraron en régimen de subcontratación.²⁴⁹

Si el trabajador continuara prestando los servicios después de concluido el plazo de su contrato de trabajo, éste se transformará en un contrato por tiempo indefinido, pasando la empresa usuaria a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador desde la fecha en que inició a prestar a sus servicios para dicha empresa.²⁵⁰

3.4. Uruguay

La República Oriental de Uruguay, toma su nombre de la ubicación de su territorio al oriente del río Uruguay. Es un país que pertenece al hemisferio occidental. Cuenta con 176,215 kilómetros de territorio y cuenta con un cerro llamado Catedral, el cual es el punto más elevado del país. Se destacan cuatro cuencas hidrográficas: Río de la Plata, la del Río Uruguay, la formada por la laguna Merín, y la del río Negro., lo que se traduce en importantes vías de comunicación, fuente de agua potable y generadores de energía.²⁵¹

Uruguay es una república democrática con sistema presidencialista, regida por una constitución nacional. Mantiene una división de poderes en: Ejecutivo, Legislativo y Judicial, representados por el Presidente y sus ministros; la Asamblea General, compuesta por la Cámara de Representantes y la de Senadores; y la Corte Suprema de Justicia y los Tribunales, respectivamente. Los cargos son designados por medio de elecciones, las cuales se realizan cada cinco años.²⁵²

3.4.1. Empleo

El Instituto Nacional de Estadística (INE) es el encargado de realizar los censos y

²⁴⁹ *Ibidem*, p.108.

²⁵⁰ *Ibidem*, p. 110.

²⁵¹ URUGUAY, 2007-2009, sin número de página, disponible en: <https://www.welcomeuruguay.com/datosutiles/algomas.html>.

²⁵² *Ídem*.

estadística de Uruguay, por lo que a través de un informe realizado el 07 de febrero del año 2019 dio a conocer los principales indicadores de Empleo y Desempleo del país respecto al año 2018.²⁵³

La tasa de empleo en el mes de diciembre para el total del país se ubicó en 58.5. %, correspondiente e 0.1% puntos porcentuales inferiores al mes anterior, y 0.3% puntos porcentuales superiores a diciembre de 2017.²⁵⁴

Gráfico 8. Tasa de empleo-Diciembre 2018

Tasa de Empleo – Diciembre 2018		
Zona	Estimación puntual	Intervalo de confianza al 95%
Total país	58,5%	[57,4% ; 59,6%]
Montevideo	58,8%	[56,9% ; 60,7%]
Interior	58,2%	[56,8% ; 59,6%]

Fuente: Instituto Nacional de Estadística-Uruguay

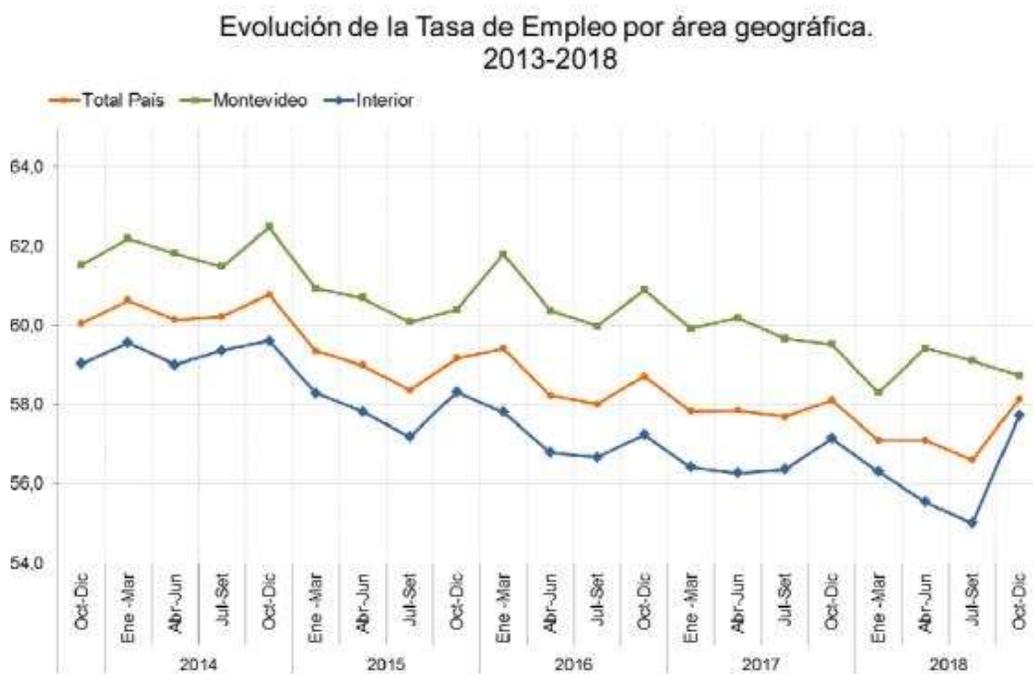
En cuanto a la tasa específica de empleo por sexo, los hombres, en el total del país, se ubicaron en el 66.6% y las mujeres en 51%.²⁵⁵

²⁵³ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, “Actividad, empleo y desempleo”, *Encuesta continua de hogares*, Montevideo, 07 de febrero de 2018, p. 1, disponible en: <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Diciembre+2018/7b34d0a7-c1ec-4f1e-89f6-d49839ba8714>.

²⁵⁴ *Ídem*.

²⁵⁵ *Ibidem*, p. 2.

Gráfica 9. Evolución de la tasa de empleo por área geográfica



Fuente: Instituto Nacional de Estadística-Uruguay

Ahora bien, la tasa específica de empleo de las personas de 14 a 24 años de edad se ubica para el total del país en 33,1%, estimación que aumenta para las personas de 25 a 39 y 40 a 60 años a 82,7% y 81,5% respectivamente, para nuevamente descender a 21,5% entre las personas mayores a 60 años.²⁵⁶

La mayoría de las personas que trabajan lo hacen en relación de dependencia. Para el total del país en el trimestre octubre – diciembre, la proporción de asalariados alcanza al 71,5% del total de ocupados, en tanto quienes desarrollan la actividad por su cuenta constituyen el 23,8% de los trabajadores.²⁵⁷

Las variables consideradas para estudiar las condiciones de la población ocupada, presentan los siguientes valores para el período octubre – diciembre: subempleo 8,3%; no registro a la seguridad social 24,8%; empleo sin restricciones 72,7%.²⁵⁸

²⁵⁶ *Ibidem*, p. 8.

²⁵⁷ *Ibidem*, p. 9.

²⁵⁸ *Ídem*.

3.4.2. Desempleo

En el mes de diciembre la tasa de desempleo para el total del país se ubicó en 8,4%, 1.0 punto porcentual superior al estimado para el mes anterior (7,4%) y superior en 1.5 puntos porcentuales con respecto al mes de diciembre de 2017 (6,9%).²⁵⁹

Gráfica 10. Tasa de desempleo-Diciembre 2018

Tasa de Desempleo – Diciembre 2018		
Zona	Estimación puntual	Intervalo de confianza al 95%
Total país	8,4%	[7,5% ; 9,3%]
Montevideo	9,2%	[7,7% ; 10,7%]
Interior	7,9%	[6,8% ; 9,0%]

Fuente: Instituto Nacional de Estadística-Uruguay

En cuanto a la estimación de la tasa específica de desempleo por sexo, mientras en los hombres para el total del país se ubica en el mes de diciembre en 7,0%, en las mujeres alcanza al 10,1%.²⁶⁰

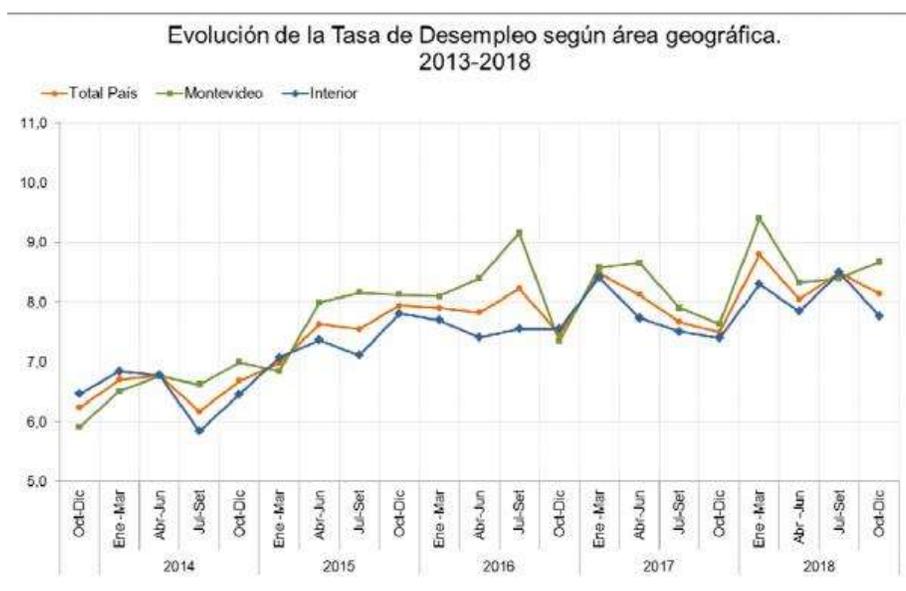
Para el trimestre octubre – diciembre la estimación puntual de la tasa de desempleo para el total del país se estimó en 8,1%, valor inferior en 0,4 puntos porcentuales al calculado para el trimestre julio – setiembre 2018 (8,5%), y 0,6 puntos porcentuales superior con respecto a igual período de 2017 (7,5%)²⁶¹

²⁵⁹ *Ibidem*, p. 11.

²⁶⁰ *Ibidem*, p. 12.

²⁶¹ *Ídem*.

Gráfica 10. Evolución de la tasa de desempleo según área geográfica



Fuente: Instituto Nacional de Estadística-Uruguay

La apertura por tramos de edad permite indicar que la estimación puntual de la tasa específica de desempleo de las personas de 14 a 24 años de edad es superior a la del resto de los tramos considerados. Mientras entre los más jóvenes la tasa específica de desempleo alcanza el 25,6%, entre los de 25 a 39 años se ubica en 7,1%, entre los de 40 a 60 años de edad en 3,8% y entre los de 61 años y más en 3,3%. En el año 2018 para el Total del país la estimación de la tasa específica de desempleo se ubicó en 6,9% para los hombres y en 10,1% para las mujeres.²⁶²

3.4.3. Ingreso de la población

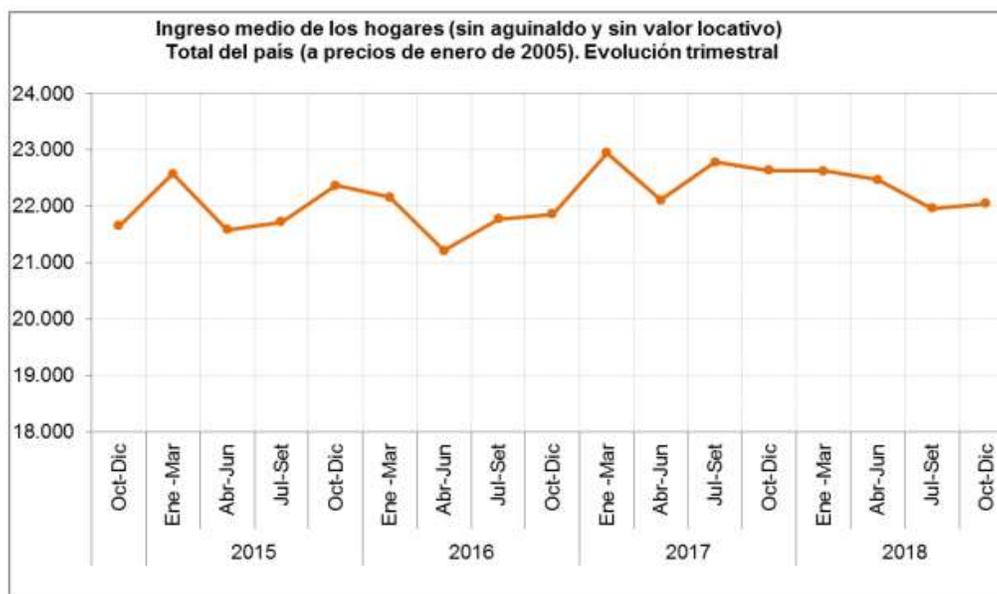
En dicho país el ingreso mínimo mensual es de 13.430 pesos uruguayos, unos 470 dólares al tipo de cambio actual. Se trata del segundo país con el salario mínimo vital más alto de Latinoamérica.²⁶³

²⁶² *Ibidem*, p. 13.

²⁶³ CNN Español, *Estos son los mejores (y peores) salarios mínimos en América Latina*, 09 de enero de 2018, sin número de página, disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2018/01/09/salario-minimo-america-latina-argentina-mexico-colombia-chile-peru/>.

En el mes de diciembre de 2018, la estimación puntual del ingreso medio de los hogares (sin aguinaldo) para el total del país se estimó en \$61.531 pesos uruguayos, lo que equivaldría a un aproximado de 1,800 dólares. Este valor, resulta \$376 pesos uruguayos, superior a la estimación puntual del mes anterior.²⁶⁴

Gráfica 11. Ingreso medio de los hogares (sin aguinaldo y sin valor locativo). Total del país



Fuente: Instituto Nacional de Estadística-Uruguay

En el total del país, la estimación puntual del ingreso medio salarial por hora (sin aguinaldo a precios de enero de 2005), en el cuarto trimestre de 2018, se ubicó en \$70 para los hombres y en \$67 para las mujeres.²⁶⁵

Para el caso de los trabajadores por cuenta propia la estimación puntual del ingreso medio por hora (a precios de enero de 2005) en el cuarto trimestre de 2018 fue de \$66 para los hombres y de \$60 para las mujeres.²⁶⁶

²⁶⁴ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, “Ingreso de los hogares y de las personas”, *Encuesta continúa de hogares*, Montevideo, 07 de febrero de 2018, p. 1, disponible en: <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/30869/ECH+Ingresos+Diciembre+2018/9bc3fbd6-683a-4b39-831d-f9ffc08bac1>.

²⁶⁵ *Ibidem*, p. 8.

²⁶⁶ *Ibidem*, p. 9.

3.4.4. Informalidad laboral

Uruguay cuenta con 57 empresas proveedoras de empleo temporal. Las de mayor importancia se encuentran agremiadas a la Cámara Uruguaya de Empresas Suministradoras de Personal (CUDESP), entre las cuales figuran Adecco y Manpower, junto con *Desa Ltyda*, *Eventuales Selectiva*, *Sesa Select Solución Integral en Recursos Humanos*, *Task Gestión de Recursos Humanos* y *Work Office*.²⁶⁷

La subcontratación en Uruguay, tiene como antecedente la normativa internacional ratificada por dicho país correspondiente al C96 de la Organización Internacional del Trabajo, y mediante el Decreto N°384/79 reglamentó el funcionamiento de las agencias de empleo temporal.²⁶⁸

Continuamente se plantearon problemas tales como saber quién era el empleador, con cuáles derechos contaba el trabajador, y quién se hacía cargo en caso de existir un crédito laboral; respecto a esto, la jurisprudencia emitida por los tribunales uruguayos dio lugar a la figura del empleador complejo, reconstituir fictamente en una sola personería a los dos sujetos que conllevan el poder directivo y son beneficiarios de la prestación del servicio o trabajo. La jurisprudencia determinó que ambos actores o empleadores eran solidariamente responsables.²⁶⁹

Existen una serie de requisitos a fin de contratar trabajadores bajo la denominada modalidad de suministro de obra, entre los cuales están los siguientes: el contrato debe constar por escrito en el cual debe señalarse el salario, condiciones de empleo y la identificación de la empresa cliente.²⁷⁰

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social cuenta con el Registro de Agencia de Empleo Privadas; tal registro es de carácter obligatorio y otorga licencias habilitantes para que operen las agencias de trabajo

²⁶⁷ Barreto Ghione, Hugo, "Uruguay", en *Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Brasil, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, p. 141, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

²⁶⁸ *Ibidem*, p. 142.

²⁶⁹ *Ibidem*, p. 144.

²⁷⁰ *Ibidem*, p. 145.

temporal.²⁷¹ Los trabajadores del sector subcontratado se encuentran agremiados en la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios (FUECYS).

En Uruguay, se cuenta con una Ley denominada 18.099, la cual se encarga de regular los derechos de los trabajadores que se encuentran ante el régimen de lo que denominan descentralización empresarial. Dicha ley establece que todo patrón y/o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será solidariamente responsable de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores que se dediquen a realizar dichas actividades, debiendo pagar, además, las aportaciones correspondientes a la seguridad social, prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y sanciones que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación con dichos trabajadores. Asimismo, se establece la obligación de informar al trabajador sobre las condiciones en que realizará dichas actividades, el salario que deberá percibir y la empresa para la cual deberá de prestar sus servicios.²⁷²

3.5. *Argentina*

Se encuentra situada en Sudamérica, y por lo tanto en el hemisferio sur del planeta, el cual cuenta con una extensión de 3.745,997 kilómetros. Limita con Uruguay, Brasil, Paraguay, Bolivia y Chile. Su territorio está integrado por 23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Buenos Aires. Su gobierno, establecido en la Constitución Nacional, adopta la forma representativa, republicana y federal y la división de poderes en. Ejecutivo, Legislativo y Judicial.²⁷³

Desempeñan el Poder Ejecutivo, un Presidente y un Vicepresidente por el término de cuatro años, pueden ser reelectos por un solo período consecutivo. El Poder Legislativo, está conformado por dos cámaras, la de Senadores, compuesta por tres senadores por cada provincia y tres por la Ciudad de Buenos Aires; y la

²⁷¹ *Ibidem*, p. 147.

²⁷² Sánchez Castañeda, Alfredo et al., “La subcontratación...”, *cit.*, p. 113.

²⁷³ MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y CULTO. REPÚBLICA ARGENTINA, sin número de página, disponible en: <http://etail.cancilleria.gov.ar/es/content/informaci%C3%B3n-sobre-argentina-1>.

de Diputados, integrada por representantes elegidos de manera directa y proporcional al número de habitantes de cada distrito.

El Presidente y Vicepresidente de la Nación, así como el Jefe de de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los gobernadores de las integrantes de los cuerpos legislativos son elegidos por sufragio universal por los ciudadanos mayores de 18 años.²⁷⁴

3.5.1. Empleo y desempleo

El Instituto Nacional de Estadística y Censos de Argentina, emitió un informe técnico el 18 de diciembre de 2018, en el que respecto al tercer trimestre de ese año correspondientes al total de aglomerados urbanos muestran que la tasa de actividad es del 46.7%, la tasa de empleo es del 42.5% y la tasa de desocupación ocupa el 9%. En el período interanual, en cambio, se registra un incremento estadísticamente significativo en la tasa de desocupación respecto al tercer trimestre del año 2017 ²⁷⁵

Gráfico 12. Principales tasas del mercado laboral. Tercer trimestre 2017-tercer trimestre 2018

Tasas	Total 31 aglomerados urbanos				
	Año 2017		Año 2018		
	3° trimestre	4° trimestre	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre
Actividad	46,3	46,4	46,7	46,4	46,7
Empleo	42,4	43,0	42,4	41,9	42,5
Desocupación abierta	8,3	7,2	9,1	9,6	9,0
Ocupados demandantes de empleo	15,4	14,7	15,3	16,0	16,7
Subocupación	10,8	10,2	9,8	11,2	11,8
Subocupación demandante	7,9	7,2	6,8	7,7	8,3
Subocupación no demandante	2,9	3,0	3,0	3,5	3,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos- Argentina

La tasa de desocupación de los varones entre el segundo y tercer

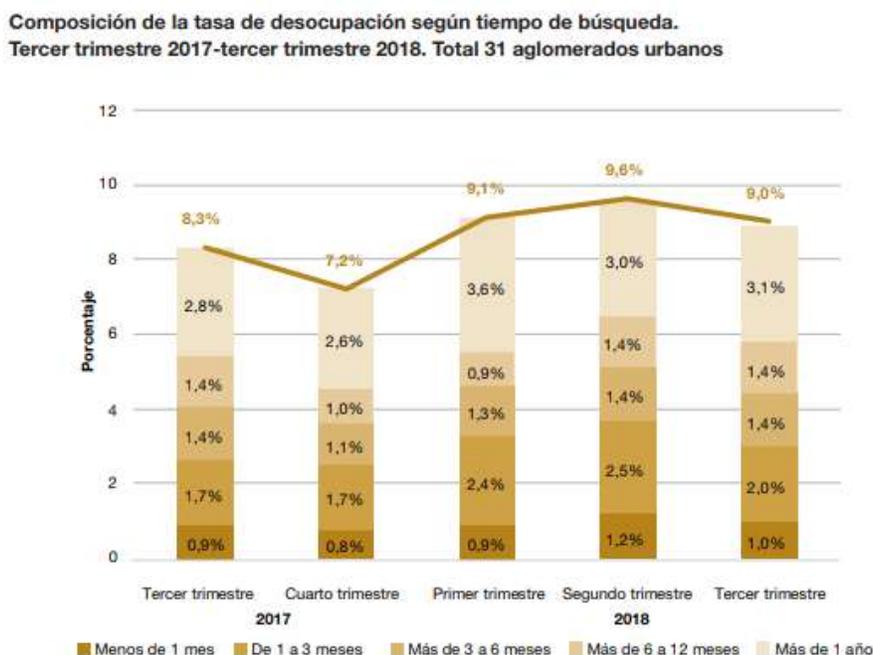
²⁷⁴ *Ídem.*

²⁷⁵ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, “Trabajo e ingreso”, *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos*, Buenos Aires, vol. 2, núm. 236, diciembre 2008, p. 3, disponible en: https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim18.pdf.

trimestre de 2018 se reduce en 0,9 puntos porcentuales (de 8,7% a 7,8%), a raíz del descenso de la tasa específica de los varones de 14 a 29 años, que disminuye 2,8 puntos porcentuales (de 17,3% a 14,5%). Entre las mujeres, la desocupación se mantiene prácticamente en el mismo nivel entre los trimestres analizados (10,8% y 10,5%).²⁷⁶

Finalmente, con respecto al tiempo de búsqueda de empleo se registra un 11,7% de desocupados con búsquedas menores a un mes y un 21,9% con búsquedas de entre 1 y 3 meses, lo que representa un descenso de 1,1 y 4,5 puntos porcentuales con respecto a su peso relativo en el segundo trimestre del año. En el otro extremo, aumenta la proporción de desocupados con mayor tiempo de búsqueda. Aquellos que buscan un empleo hace “más de 3 a 6 meses” aumentaron de 15,0% a 15,5%, los desocupados que llevan entre 6 y 12 meses de búsqueda pasaron del 14,1% al 16,0% y aquellos cuyo tiempo de búsqueda de empleo supera el año pasaron de representar el 31,7% al 35,0%.²⁷⁷

Gráfico 13. Composición de la tasa de desocupación según tiempo de búsqueda



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos-Argentina

²⁷⁶ *Ibidem*, p. 5.

²⁷⁷ *Ídem*.

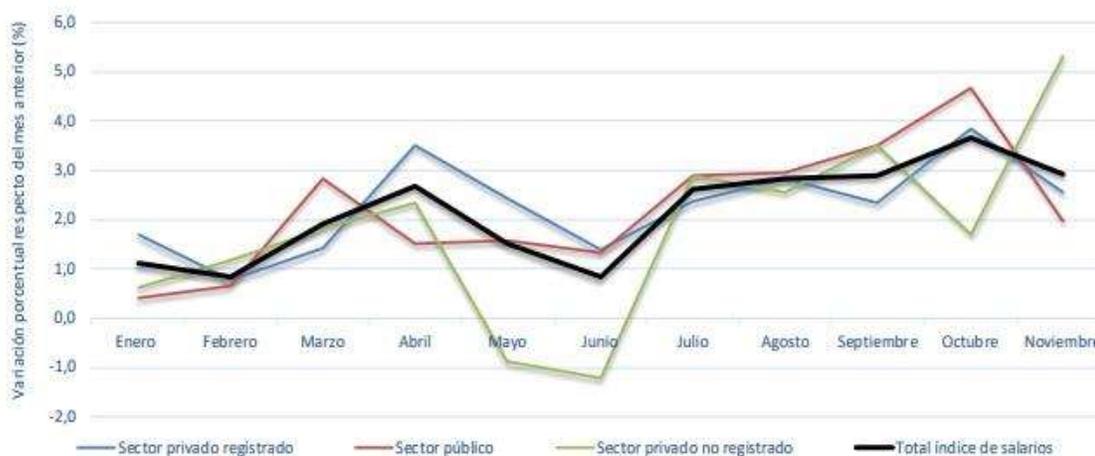
3.5.2. Salario

Argentina cuenta con un salario mínimo de 8.860 a 9.500 pesos argentinos, equivalentes aproximadamente a 498 dólares al cambio oficial. Este nuevo monto se hizo oficial en julio de 2017, junto con un último aumento en julio de ese mismo año, en el que a partir de esa fecha, el salario mínimo en Argentina es de 10.000 pesos, equivalentes a unos 530 dólares.²⁷⁸

De acuerdo a lo establecido por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Argentina, el índice de salarios del total registrado mostró un crecimiento del 2.4% en noviembre de 2018. El índice de salarios total registró un incremento del 2.9% en noviembre de 2018 respecto de octubre de 2018, lo anterior conforme a la consecuencia de la suba de salarios registrados del 2.4% y de 5.3% en el sector privado.²⁷⁹

Gráfico 14. Total índice de salarios, sector privado registrado, sector público y sector privado no registrado

Gráfico 1. Total índice de salarios, sector privado registrado, sector público y sector privado no registrado. Variaciones porcentuales respecto del mes anterior. Año 2018



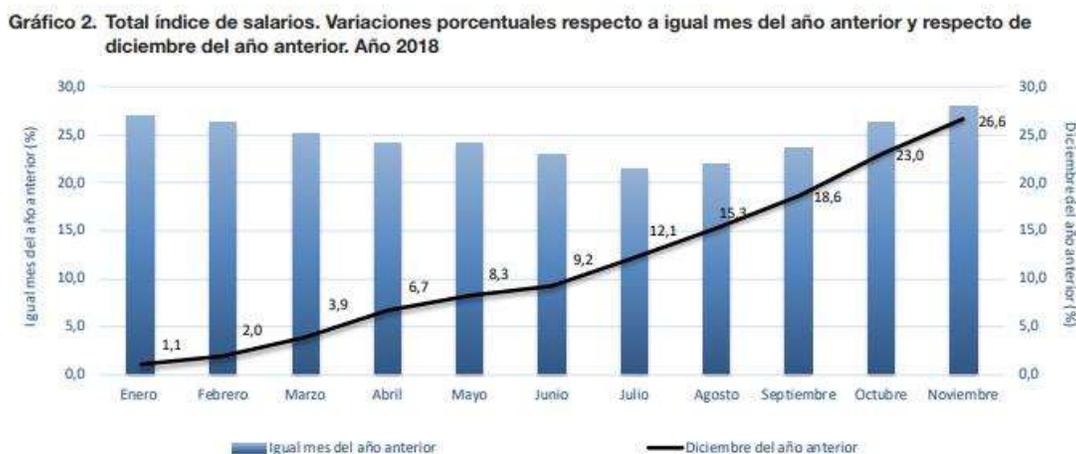
Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos-Argentina

²⁷⁸ CNN Español, *Estos son los mejores (y peores) salarios mínimos en América Latina*, 09 de enero de 2018, sin número de página, disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2018/01/09/salario-minimo-america-latina-argentina-mexico-colombia-chile-peru/>.

²⁷⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, "Salarios", *índice de salarios*, Buenos Aires, vol. 3, núm. 2, noviembre 2008, p. 3, disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim18.pdf.

El índice de salarios total registrado acumula en los últimos 12 meses un aumento de 28,7%, como consecuencia del incremento de 29,2% del sector privado registrado y un aumento del 27,8% del sector público.²⁸⁰

Gráfico 15. Total índice de salarios. Variaciones porcentuales respecto a igual mes del año anterior y respecto de diciembre del año anterior



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos-Argentina

3.5.3. Informalidad laboral

Hasta 2011, Argentina contaba con un total de 79 agencias de servicios eventuales, las cuales a su vez tenían aproximadamente quinientas sucursales. Dentro de dichas agencias, las multinacionales con mayor reconocimiento en Argentina son: *Manpower Group/Cotecsud*, la cual se estableció desde el año de 1995 en dicho país y cuenta con 80 sucursales en 18 distritos y cuenta con aproximadamente 2200 empresas-clientes; en segundo lugar se encuentra *Randstad*, la cual cuenta con 35 sucursales distribuidas en 14 distritos. Después se encuentra *Guía Laboral (Grupo RHUO)*, activa desde 2004 y la cual cuenta con 40 sucursales en 20 distritos; asimismo se encuentra *Gestión Laboral*, la cual se originó en el año de 1997 y forma parte del denominado *Grupo Gestión*, con 24

²⁸⁰ Ídem.

sucursales alrededor de 12 distritos; por último, se encuentra Adecco, la cual se estableció en 1982 con 70 sucursales distribuidas en 14 distritos.²⁸¹

La Federación Argentina de empresas de Trabajo Temporario señala que los principales sectores en los que se dan los servicios de tercerización son la industria y el comercio, destacándose también el transporte, correo, bancos y seguros, alimentación y hostelería, *telemarketing*, *call centers*, entre otros.²⁸²

El contrato de trabajo más generalizado en este tipo de empresas es por tres meses, sin embargo, en la mayoría de los casos los contratos trimestrales se renuevan. Una característica relevante también de este tipo de contratación en Argentina es que los puestos vacantes generalmente son ocupados por jóvenes.²⁸³

Las agencias de tercerización únicamente pueden proveer a las empresas, trabajadores para realizar tareas eventuales, que por su propia y especial naturaleza son extraordinarias y transitorias. Sin embargo, las grandes corporaciones han empleado este tipo de contratación para ocupar sus puestos de trabajo permanente, práctica que se considera ilegal pero que se ha implementado bastante. Dicha conducta tiene como finalidad el que se extienda el período legal de prueba de tres meses, en el que la empresa no tiene obligación respecto al pago de indemnizaciones de despido, el cual llega a veces a cumplir más de un año. Esto permite a las empresas el aumento de la rotación de personal y que el personal no genere antigüedad.²⁸⁴

Aún y cuando en Argentina se establece que debe existir igual remuneración por igual tarea, en la realidad se da el hecho de que los trabajadores perciben un salario inferior al que perciben los trabajadores que dependen directamente de la empresa y que se encuentran realizando actividades y/o funciones similares.²⁸⁵

²⁸¹ Cortina, Rubén *et al.*, “Argentina”, en *Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Brasil, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, p. 42, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

²⁸² *Ibidem*, p. 43.

²⁸³ *Ibidem*, p. 45.

²⁸⁴ *Idem*.

²⁸⁵ *Ibidem*, p. 47.

La subcontratación en este país se encuentra regulada en la Ley del Contrato de Trabajo, tercer párrafo del artículo 29 y el artículo 29 bis de la Ley de Ley de Contrato de Trabajo 20.744, así como en el artículo 99; la Ley de Empleo Empleo 24.013, artículos 75 a 80; el Decreto 1694/2006, la cual reglamenta de manera específica las actividades de las empresas de servicios eventuales y la eventuales y la relación que se establece con dichos trabajadores; así como la la Resolución -MTEYSS n° 1225/2007.²⁸⁶

El trabajo eventual está establecido como aquél que por su propia y especial naturaleza de la actividad es extraordinario y transitorio y no cuenta con un plazo fijo. El trabajo eventual vendría a ser aquél que se realiza cuando se suple a algún trabajador que se encuentra de incapacidad, cuando existe aumento extraordinario de actividades en una empresa, y, tareas urgentes que sean indispensables para mantener la seguridad de los trabajadores y no existe personal permanente que pueda realizarlo. De ninguna manera está permitido que trabajadores eventuales realicen o suplan actividades de trabajadores que se encuentran en huelga.

Asimismo, para que las empresas puedan realizar este tipo de contratación, deben ser personas jurídicas con un objeto social único y estar habilitadas ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS); contar con un capital mínimo de 100 salarios básicos y realizar un depósito en caución por el mismo monto, además de una garantía accesoria del triple, esto en caso de que se incumpla con sus obligaciones; deben informar específicamente sus actividades cada dos meses por cada trabajador, de manera individual; no pueden tener como actividad la construcción, el trabajo doméstico, el trabajo rural ni el empleo público; para actividades que se requieran en eventos como ferias y convenciones la normatividad determina que podrán crear empresas especialmente para realizar esos servicios y proveer al personal.²⁸⁷

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) se encuentra obligado a habilitar y supervisar a dichas empresas; actividad que se encuentra a

²⁸⁶ *Idem.*

²⁸⁷ *Idem.*

cargo de la Dirección de Inspección Federal; asimismo el Ministerio creó un Observatorio de Buenas Prácticas en Materia de Servicios Eventuales el cual está integrado por líderes sindicales, empresas de servicios eventuales y empresas usuarias, además de que se encuentra presidido por el Secretario de Empleo, el cual tiene como objetivo la evaluación de la situación de los trabajadores que se encuentran contratados dentro de este régimen.²⁸⁸

Por otra parte, en Argentina, no se da la presencia de sindicatos que agrupen a trabajadores de las empresas, sino al contrario, éstos se afilian a los sindicatos con que cuenta la empresa y el sector al que corresponde. La acción sindical tiene un fuerte apoyo a la normativa legal, sobre todo en cuanto a la excepcionalidad del trabajo eventual y la responsabilidad solidaria que existe entre la empresa usuaria y la empresa que provee los servicios eventuales en los casos en los que se encuentra autorizado; de igual manera, los sindicatos se encuentran constantemente al pendiente de la equiparación salarial de los trabajadores eventuales y los trabajadores permanentes de la empresa usuaria.²⁸⁹

Por lo que ve a Argentina, este país cuenta con una ley denominada 20.744, relativa al régimen del contrato del trabajo, de forma general, dentro de la cual se encuentra el régimen de subcontratación y la cual establece que los trabajadores que se encuentren dentro de éste, al haber sido contratados por terceros para proporcionarlos a las empresas, son considerados empleados directos de quien utilice su prestación. Estableciéndose los mismos requisitos, obligaciones y/o sanciones mencionadas en líneas que anteceden, respecto a distintos países.²⁹⁰

3.6. Colombia

Colombia, es un país soberano situado en la región noroccidental de América del Sur, bordeando el Mar Caribe, entre Panamá y Venezuela, y bordeando el Océano Pacífico, entre Ecuador y Panamá.

²⁸⁸ *Ibidem*, p. 47.

²⁸⁹ *Ibidem*, p. 50.

²⁹⁰ Sánchez Castañeda, Alfredo et al., “La subcontratación...”, *cit.*, p. 115.

Colombia limita continentalmente con Venezuela al este, con Brasil al sudeste, con Perú y Ecuador al sur, y con Panamá al noroeste. A noviembre del 2018, Colombia está dividida política y administrativamente en 32 departamentos compuestos por 1101 Municipios y 20 áreas no municipalizadas. De acuerdo con la constitución vigente (de 1991) Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de república unitaria, en donde el poder público se encuentra separado en tres ramas Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

3.6.1. Empleo y desempleo

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en Colombia, mediante la denominada Fran Encuesta Integrada de Hogares tiene como objetivo principal proporcionar información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo: empleo, desempleo e inactividad, de la población del país.²⁹¹

De esta forma, dentro de dicha encuesta se les clasifica según su fuerza de trabajo en ocupadas, desocupadas, o inactivas

En el 2018, la tasa de desempleo en el total nacional fue de 9.7%, lo que conllevó un aumento de 0.3 puntos porcentuales al compararlo con 2017. La tasa global de participación fue de 64%. La tasas de ocupación se ubicó en 57.8%, lo que indicó una disminución de 0.6 puntos porcentuales respecto a 2017.²⁹²

²⁹¹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, “Principales indicadores del mercado laboral”, *Gran encuesta integrada de hogares*, Bogotá, 31 de enero de 2019, p. 2, disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_18.pdf.

²⁹² *Ibidem*, p. 3.

Gráfico 16. Tasa global de participación, ocupación y desempleo

Gráfico 2. Tasa global de participación, ocupación y desempleo

Total nacional

Año (2009 – 2018)



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística-Colombia

Para el mes de diciembre de 2018 la tasa de desempleo fue 9,7%, presentando un aumento de 1,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2017 (8,6%). La tasa global de participación se ubicó en 65,1% y la tasa de ocupación en 58,7%. En el mismo mes del año anterior estas tasas fueron 64,2% y 58,7%, respectivamente.²⁹³

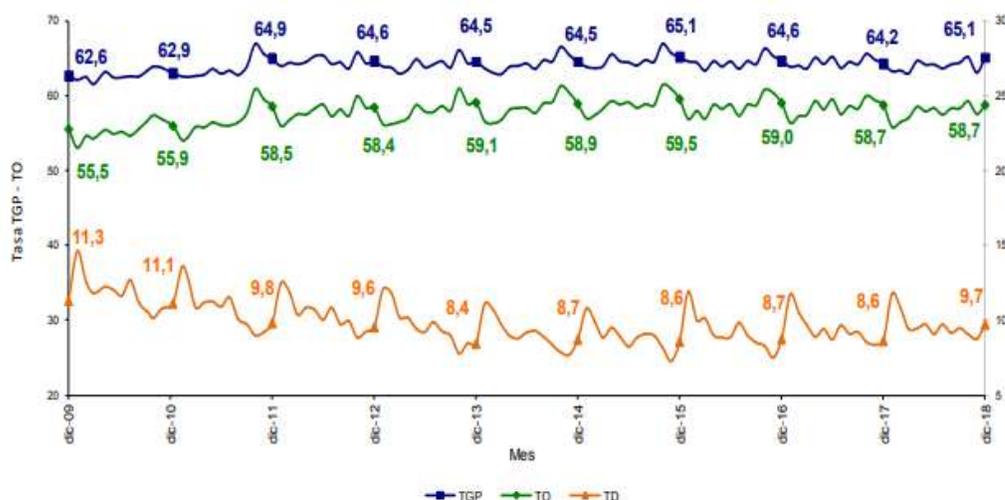
²⁹³ *Ibidem*, p. 5.

Gráfico 17. Tasa global de participación, ocupación y desempleo. Total nacional

Gráfico 4. Tasa global de participación, ocupación y desempleo

Total nacional

Diciembre (2009 – 2018)



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística-Colombia

Ahora bien, la tasa de desempleo nacional del trimestre octubre - diciembre 2018 fue 9,2%, lo que representó un aumento de 0,7 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre de 2017 (8,5%). La tasa de ocupación se ubicó en 58,5%, lo que significó una disminución de 0,8 puntos porcentuales al compararlo con el trimestre octubre - diciembre de 2017 (59,3%). Finalmente, la tasa global de participación fue 64,4%, para el mismo trimestre de 2017 fue 64,9%.²⁹⁴

En el período de estudio, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 22.838 miles de personas. Las ramas de actividad económica que concentraron el mayor número de ocupados fueron: comercio, hoteles y restaurantes; servicios comunales, sociales y personales y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. Estas tres ramas captaron el 62,4% de la población ocupada.²⁹⁵

En el total nacional, el trabajador por cuenta propia y el obrero, empleado particular fueron las posiciones ocupacionales que tuvieron mayor participación en la población ocupada con 81,8% en conjunto. Las posiciones ocupacionales que

²⁹⁴ *Ibidem*, p. 7.

²⁹⁵ *Ibidem*, p.11.

más crecieron fueron Jornalero o peón con una variación de 3,3% y el Trabajador por cuenta propia con 2,5%.²⁹⁶

Gráfico 18. Tasa global de participación, ocupación y desempleo. Total nacional-diciembre (2017-2018)



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística-Colombia

3.6.2. Empleo informal y seguridad social

El 36% por ciento de la población ocupada en Colombia tiene condiciones de trabajo decente. La mayor de la población que cuenta con un empleo se encuentra en el sector informal, los cuales no cuentan con protección social, correspondiente a salud, riesgos profesionales y pensiones. De igual manera, no todos los trabajadores del sector formal cuentan con una relación de trabajo que les garantice permanencia en el empleo ni protección social.²⁹⁷

En Colombia existe una tendencia por la economía informal, se presentan altos niveles de rotación en el empleo y se entra y sale del mercado laboral con gran facilidad, con lo cual predominan los trabajos precarios en cuanto a su

²⁹⁶ *Ibidem*, p. 15.

²⁹⁷ Vásquez Fernández, Héctor, “Colombia”, en *Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Brasil, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, p. 84, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

duración. Por lo que ve a los derechos colectivos, únicamente el 5% de la población que cuenta con un empleo se encuentra agrupada en algún sindicato, y al igual que sucede en México, se presenta la pérdida del derecho a la atención médica a los servicios de seguridad social un mes después de que se suspende la relación laboral y se deja de cotizar, además de que se imposibilita acumular el número de semanas necesarias para acceder a una pensión.²⁹⁸

Pese a que la reglamentación de las agencias de trabajo temporal determina que sus servicios deberán emplearse únicamente en trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, su uso ha ido en aumento sin que el Ministerio de Trabajo actúe de manera eficaz.²⁹⁹

Dentro de las agencias de trabajo temporal más importantes se encuentran Acción, S.A, quien suministra trabajadores, además de que ofrece servicios de aseo y mantenimiento industrial, bpo-gestión de procesos, gestión de fuerzas de venta, información de canales y competencia, nómina, selección de personal y soluciones en salud ocupacional y; Activos, S.A., la cual se originó en el año de 1983, con 24 sucursales distribuidas en 6 regiones de Colombia, empresa que se dedica a asesoría y solución de necesidades respecto a la administración de talento humano; ambas empresas son nacionales. Seguidas de éstas, se encuentran Manpower y Adecco.³⁰⁰

Por lo que ve a los reportes de inspección que ha realizado el Ministerio de Trabajo a estas empresas, se registra que los trabajadores temporales realizan iguales actividades que los que se encuentran contratados de manera directa por la empresa usuaria, sin embargo, éstos se encuentran en condiciones inferiores a los últimos, y sin que puedan ejercer plenamente sus derechos de libertad sindical, además de que se les hace firmar un contrato en blanco, el cual es llenado con posterioridad por la empresa de acuerdo a sus necesidades.³⁰¹

Por lo que ve a la subordinación laboral, los trabajadores subcontratados cumplen con un horario determinado y reglas de trabajo en su mayoría iguales que

²⁹⁸ *Ibidem*, p. 85.

²⁹⁹ *Idem*.

³⁰⁰ *Ibidem*, p. 86.

³⁰¹ *Ibidem*, p. 88.

a los trabajadores contratados directamente por la empresa, lo que resulta en que la subordinación se dé de manera completa con la empresa que contrató sus servicios por medio de una agencia.³⁰²

Este régimen de contratación se encuentra regulado en la Ley 50 de 1990, el Decreto 4369 el que tuvo a bien dar pauta al desarrollo de los artículos 71 a 94 de la Ley. La ley determina que existen dos categorías de trabajadores, los primeros son los denominados trabajadores de planta, quienes desarrollan su actividad en las dependencias usuarias, y, los segundos, son los trabajadores en misión, los cuales son aquellos que las agencias transfieren a las dependencias de sus clientes a cumplir con el trabajo o servicio solicitado.³⁰³

Las empresas usuarias, únicamente pueden solicitar los servicios de los trabajadores en misión, cuando se trate de: labores ocasionales, accidentales, o transitorias; cuando se quiere suplir a personal que se encuentra de vacaciones, licencia o incapacidad; para trabajar en momentos en que aumenta la producción de la empresa usuaria, el transporte, venta de productos, períodos estacionales de cosecha, y prestación de servicios, el cual podrá ser por una duración de seis meses y prorrogable seis meses más únicamente.³⁰⁴

Los contratos que se realicen con las empresas usuarias deberán constar por escrito, en el que deberá constar que la empresa se hará cargo de las responsabilidades que tiene a cargo respecto a las prestaciones y derechos con que cuentan los trabajadores y que están específicamente establecidas en la ley; de esta forma, la empresa deberá dejar una especie de garantía económica para asegurar que cumplirá con lo estipulado.³⁰⁵

Los trabajadores en misión deben contar con un salario equivalente al que perciben los trabajadores de la empresa donde se están prestando los servicios y que desempeñen la misma actividad; de igual forma, deberían obtener una compensación en efectivo por vacaciones y primas de servicios. En el Decreto 4369 de igual forma se determina que los trabajadores deben ser afiliados a los

³⁰² *Idem*

³⁰³ *Ibidem*, p. 89.

³⁰⁴ *Idem*.

³⁰⁵ *Ibidem*, p. 90.

Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales.³⁰⁶
Las agencias de trabajo temporal en Colombia, se encuentran agremiadas a la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSSET).

Las agencias de trabajo temporal no cuentan con organizaciones colectivas, por lo tanto, no tienen registrados Contratos Colectivos de Trabajo; los trabajadores temporales no pueden sindicalizarse ya que si lo hacen no se les puede renovar el contrato. La subcontratación en este país se realiza en diferentes formas, es decir, pueden hacerlo de manera directa y celebrar contratos temporales hasta por tres años y dejarlos en condición de temporales por el tiempo que ellos consideren; o bien, puede realizar por medio de las agencias de trabajo temporal que radican en el país, en los cuales existen mayores violaciones a los derechos de los trabajadores pues no acatan las normas laborales preestablecidas.³⁰⁷

En Colombia, se cuenta con el Decreto 24 de 1998, en el cual se reglamenta el ejercicio de actividades desempeñadas por empresas temporales. La seguridad social integral, como lo es la salud, las pensiones y riesgos profesionales, serán responsabilidad de las empresas de servicios temporales. La empresa de servicios temporales deberá otorgar una garantía ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y cumplir con las obligaciones administrativas que se contemplan en dicho Decreto. Estas empresas, sólo podrán utilizar este servicio cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias; cuando sea necesario reemplazar a una persona que se encuentra de vacaciones, en uso de licencia o por incapacidad de enfermedad y/o maternidad; y por último, para atender incrementos en la producción, transporte o venta de productos por un término específico de seis meses, que podrán extenderse al doble sólo una vez.³⁰⁸

Por otra parte, respecto a Ecuador, en su regulación constitucional se determina la prohibición de la subcontratación, estableciendo que la tercerización de servicios complementarios la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, son relaciones laborales que vulneran los derechos de los

³⁰⁶ *Idem.*

³⁰⁷ *Ibidem*, p. 94.

³⁰⁸ Sánchez Castañeda, Alfredo et al., “La subcontratación...”, *cit.*, p. 117.

trabajadores y los principios de estabilidad, pago de un salario justo, organización sindical y contratación colectiva.

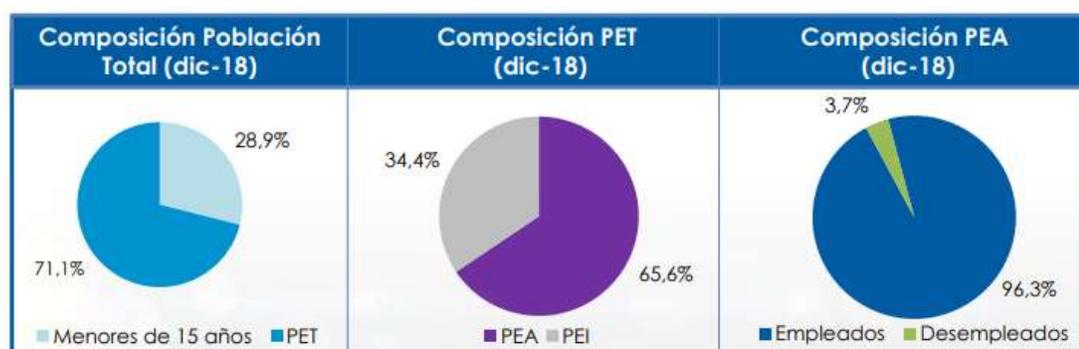
3.7. Ecuador

Ecuador limita al norte con Colombia, al sur y al este con Perú y al oeste con el Océano Pacífico. Es una república presidencialista, basada en una democracia representativa constitucionalmente establecida. El Presidente dura en su encargo 4 años.

3.7.1. Ocupación y desempleo

En diciembre de 2018^a nivel nacional, se tiene que de la población total el 71.1 % por ciento está en edad de trabajar. El 65.6% de la población en edad de trabajar se encuentra económicamente activa; y de la población económicamente activa el 96.3% son personas con empleo.³⁰⁹

Gráfico 19. Composición población total, población en edad de trabajar y económicamente activa



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos-Ecuador

En diciembre de 2018, la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 3.7%; a

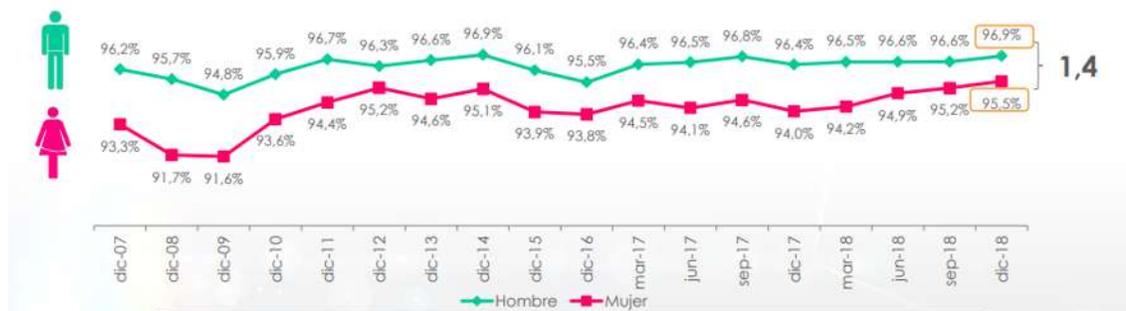
³⁰⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, “Indicadores laborales”, *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*, Ecuador, diciembre 2018, p. 8, disponible en: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Diciembre-2018/122018_Presentacion_Mercado%20Laboral.pdf.

nivel urbano fue del 4.8% y a nivel rural del 1.4%. a tasa de desempleo para las mujeres fue mayor a la de los hombres. Así, en diciembre de 2018, a nivel nacional el 4,5% de las mujeres en la PEA estuvieron en situación de desempleo, mientras que entre los hombres el desempleo fue de 3,1%.³¹⁰

En diciembre de 2018, la tasa de empleo adecuado a nivel nacional fue de 40,6%, mientras que a nivel urbano y rural se ubicó en 49,3% y 23,0% respectivamente. A nivel nacional, a diciembre de 2018, la tasa de subempleo fue de 16,5%, en el área urbana 16,3% y en el área rural 16,8%.³¹¹

En diciembre de 2018 a nivel nacional, el 29,9% del empleo estuvo afiliado o cubierto por el seguro general del IESS; el 11,9% por seguros distintos al IESS general (que incluyen seguro voluntario, seguro campesino, ISSFA, ISSPOL y otros tipos), y el 58,2% no tenía afiliación o cobertura a la seguridad social. Respecto a diciembre de 2017 no se registran variaciones estadísticamente significativas en ninguna de estas categorías.³¹²

Gráfico 20. Tasa de empleo global por sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos-Ecuador

3.7.2. Ingreso de la población y subcontratación

El ingreso total promedio mensual en Ecuador es de 892,9 dólares frente a 809,6

³¹⁰ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, “Indicadores laborales”, *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*, Ecuador, 16 de enero de 2019, p. 8, disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Diciembre-2018/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20diciembre%202018.pdf>.

³¹¹ *Ídem*.

³¹² *Ibidem*, p. 10.

dólares de gasto promedio mensual. En el área urbana el ingreso promedio es de 1.046,3 dólares y su gasto es de 943,2 dólares, mientras en el área rural el ingreso es de 567,1 dólares en comparación a un gasto de 526,2 dólares.³¹³

En relación a los gastos monetarios de consumo, el 24,4% de ellos es destinado a la adquisición de alimentos y bebidas no alcohólicas, seguido por transporte con el 14,6%. En lo que menos gastan los ecuatorianos es en bebidas alcohólicas y tabaco con el 0,7%.³¹⁴

El salario básico unificado que regirá en Ecuador en 2019 será de 394 dólares al mes para los trabajadores del sector privado, ocho dólares más respecto a los 386 vigentes este año³¹⁵

En Ecuador, se ha determinado que las empresas que utilizan los servicios de subcontratación han violentado los derechos de los trabajadores, pagándoles un salario y prestaciones inferiores a las que por ley deberían estar obligadas a pagar, además de que se indica han deshumanizado el trabajo, convirtiéndolo en una simple mercancía.

Tabla 1. América Latina: presencia de las tres principales multinacionales

América Latina: Presencia de las tres principales multinacionales.			
	Adecco	Randstad	Manpower
Perú	X	X	X
Chile	X	X	X
Uruguay	X		X
Argentina	X	X	X
Colombia	X		X
Ecuador	Se encuentra prohibida la subcontratación		

³¹³ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, “Ingresos y gastos”, *Encuesta nacional de ingresos y gastos en hogares urbanos*, Ecuador, 16 de enero de 2019, p. 1, disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Diciembre-2018/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20diciembre%202018.pdf>.

³¹⁴ *Ídem.*

³¹⁵ EL UNIVERSAL, *Ecuador fija en 394 dólares el salario mínimo mensual para 2019*, 27 de diciembre de 2018, sin número de página, disponible en: <http://www.eluniversal.com/internacional/29254/ecuador-fija-en-394-dolares-el-salario-minimo-mensual-para-2019>.

México	X	X	X
---------------	---	---	---

3.8. *Reflexión capitular*

Dentro de este capítulo, se da cuenta de los índices de desocupación, empleo, ingresos de la población y las formas o modalidades sobre las cuales se basan las formas de contratación de los países de América Latina señalado en el presente capítulo.

La información compartida por sus respectivos institutos dedicados a los censos y estadística cuenta con distintas formas de presentación y acceso a la misma, por lo que algunos cuentan con datos más detallados y algunos otros suelen ser un poco más reservados. Lo mismo sucede en cuanto a su actualización, ya que algunos cuentan con suficientes estudios recientes, mientras que en otros países el acceso a información actualizada fue complicado.

Sin embargo, dentro de este capítulo se arrojan datos interesantes y que nos sirven de apoyo para conocer la forma en que se encuentra la economía, el trabajo y las condiciones de acceso a seguridad social respecto a dichos países, frente a México. Dentro de los cuales, en su mayoría cuentan con un ingreso o salario mínimo bastante diferenciado de nuestro país.

Capítulo 4

Análisis de la situación actual de los trabajadores

SUMARIO: 4.1. *Nota introductoria*; 4.2. *Empleo y ocupación*; 4.3. *Informalidad laboral*; 4.4. *Conclusión capitular*.

4.1. *Nota introductoria*

Las regulaciones laborales actuales han traído consigo la integración económica y la globalización de mercados, atrayendo así también una extensión de ideas y valores globales, derechos humanos, desarrollo social, equidad de género, respeto a diversidad étnica y cultural, así como protección al medio ambiente. Es así que nos enfrentamos a un sistema de doble vía en torno a la globalización; por una parte, se tiene acceso a ciertas oportunidades, pero, por otro lado, se crean y se desarrollan de manera paulatina ciertas precariedades.³¹⁶

En este caso, con la flexibilización aumenta la desprotección laboral, lo que incide en una acentuación de la necesidad de seguridad social para la población, que se produce junto con la dificultad de los gobiernos para proveer esa seguridad, lo cual a su vez provoca una segmentación social entre los incluidos en el sistema, es decir, los que cuentan con un trabajo, seguridad social, educación y salud, y, aquellos que quedan fuera del empleo, la principal causa de exclusión de los servicios de seguridad social; de esta forma, la globalización incide en la participación asimétrica en el orden económico global.³¹⁷

Existen ausencias de mecanismos que garanticen la coherencia global de

³¹⁶ Arriagada, Irma, *Globalización y terciarización: ¿oportunidades para la feminización de mercados y política?*, Brasil, Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL, 2001, p. 3-4.

³¹⁷ *Idem*.

las políticas económicas, acuerdos internacionales para la tributación del capital, o para evitar la evasión de impuestos, códigos de conducta de empresas transnacionales, establecimiento de normas antimonopólicas, entre otras. Los países latinoamericanos se incorporaron a los procesos de globalización, mostrando distintas formas de apertura al mismo y protección de sus economías.

Dentro del presente apartado, se analizará la situación actual de los trabajadores en México, respecto a las cuestiones mencionadas con anterioridad.

4.2. *Empleo y ocupación*

En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, informa sobre los principales resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Por lo que, para diciembre de 2018, indicó que la tasa de desocupación, respecto a la población económicamente activa que no trabajó ni una hora durante la semana, pero manifestó su disposición para hacerlo e hizo alguna actividad por obtener un empleo fue de 3.6% a nivel nacional, proporción superior a la del mes inmediato anterior.³¹⁸ En su comparación anual, la tasa de desocupación creció en diciembre de 2018 frente a la del mismo mes del año 2017 (3.3%).³¹⁹

Ahora bien, por lo que ve a la tasa de subocupación, es decir la tasa de la población ocupada que tiene necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le demanda, representó un 7.2%. En su comparación anual, esta tasa fue mayor a la del mismo mes de 2017 que cerró en 7.0 por ciento.³²⁰

La tasa de informalidad laboral, referida a la población ocupada que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica en la que trabaja con quien su vínculo laboral no es reconocido por su fuente de trabajo, fue de un 56.8% en diciembre de 2018, cifra inferior a la reportada en noviembre de ese mismo año, pero mayo en 0.1 puntos porcentuales respecto a la de igual mes

³¹⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, “Indicadores de ocupación y empleo”, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México, diciembre de 2018, sin número de página, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=4714>.

³¹⁹ *Ídem.*

³²⁰ *Ídem.*

de 2017.³²¹

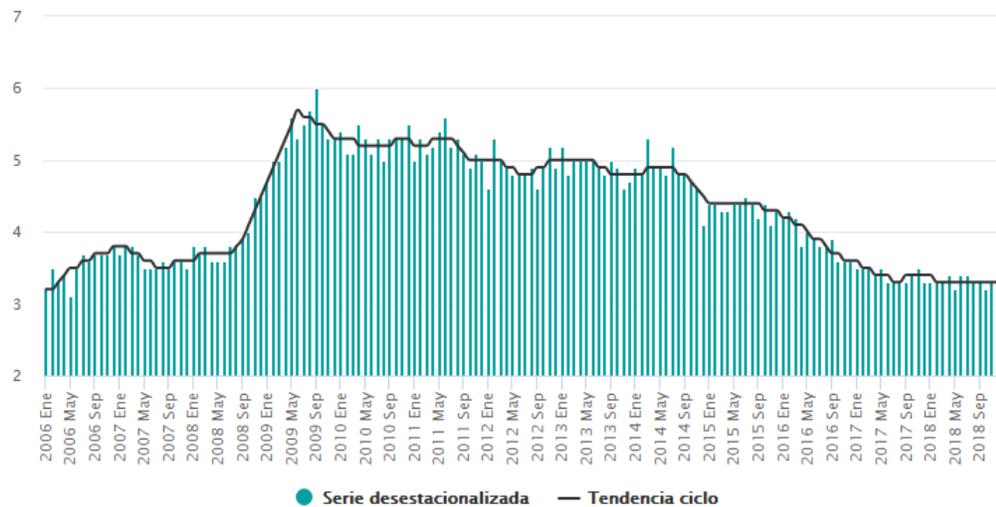
Asimismo, la tasa de ocupación en el sector informal, que se refiere a la proporción de la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa, representó 27.5% en el último mes del año pasado y significó un aumento respecto a la del mes previo de 27.4%, y un aumento de 0.8 puntos porcentuales frente a la del mismo mes de 2017.³²²

En diciembre de 2018, el 59.7% de la población de 15 años y más en el país, se ubicó como económicamente activa. Misma tasa que la de un mes antes.³²³

Gráfico 1. Tasa de desocupación

Tasa de desocupación

Series desestacionalizada y de tendencia-ciclo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

³²¹ Ídem.

³²² Ídem.

³²³ Ídem.

La población desocupada fue de 1.8 millones de personas. Con datos ajustados por estacionalidad, la tasa de desocupación fue de 3.3% de la PEA, igual proporción a la reportada en el último trimestre de 2017.³²⁴

La población subocupada llegó a 3.7 millones de personas. Con cifras desestacionalizadas, la tasa de subocupación descendió 0.1 puntos porcentuales durante octubre-diciembre de 2018 frente al trimestre inmediato anterior. La población ocupada informal (sector informal, trabajo doméstico remunerado de los hogares, trabajo agropecuario no protegido y trabajadores subordinados que, aunque trabajan en unidades económicas formales, lo hacen en modalidades fuera de la seguridad social) cerró en 30.7 millones de personas.³²⁵ La población ocupada en el sector informal, que se refiere a la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa, alcanzó un total de 14.9 millones de personas en el trimestre de referencia.³²⁶

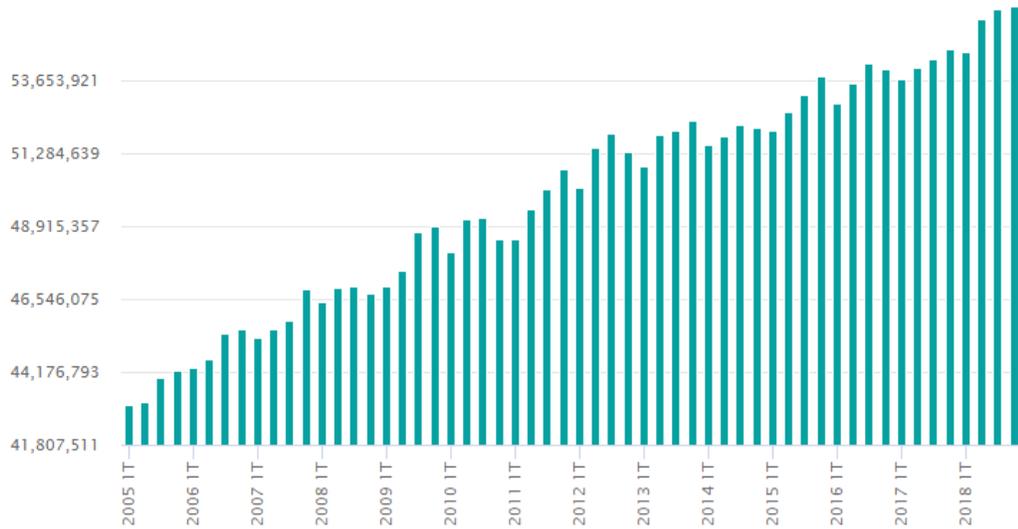
³²⁴ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, “Indicadores de ocupación y empleo”, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México, diciembre de 2018, sin número de página, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=4811>.

³²⁵ *Ídem*.

³²⁶ *Ídem*.

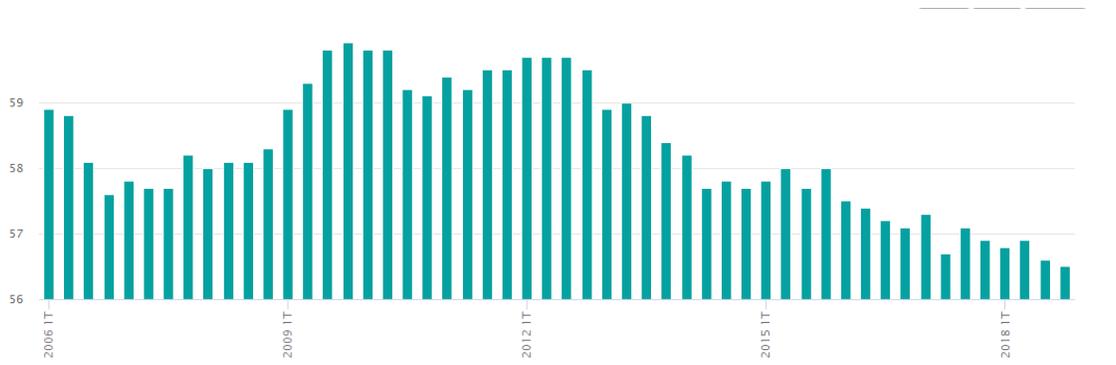
Gráfico 2. Población económicamente activa

Población Económicamente Activa



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

Gráfico 3. Tasa de informalidad en el sector laboral



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

4.3. *Informalidad laboral*

Los mercados a fin de adaptarse a las requisiciones de la globalización y

augmentar la competitividad de las empresas han realizados diversos cambios, como lo son: modificación y reducción de la carga impositiva, especialmente a lo referente a las utilidades de las empresas; reducción del gasto público, lo que trae aparejada una disminución de recursos para políticas sociales y reducción de prestaciones de seguridad social; reducción de los costos laborales por la vía de la disminución de las cargas sociales como costo para las empresas; aislamiento de las políticas de pleno empleo y disminución de subsidios de desocupación; disminución de la permanencia laboral, prestaciones laborales, y por consiguiente, mayor inestabilidad laboral en todo tipo de ocupaciones.

Ahora bien, en la mayoría de los casos junto con la globalización se encuentran los procesos de terciarización. En los años setenta el hablar de sobreterciarización o crecimiento del sector terciario, hacía referencia a una incorporación excesiva de la mano de obra en actividades de muy baja evaluación y escasa remuneración; posteriormente, se desarrollaron otras interpretaciones que vinculaban el sector terciario con el dinamismo de la industrialización en países como Brasil y México. Actualmente, se ha denominado también terciarización, y más precisamente tercerización, a los procesos llevado a nivel microeconómico mediante los cuales se subcontratan servicios a terceros para la realización de distintas funciones que con anterioridad se realizaban por la misma empresa.³²⁷

Dichos procesos de terciarización y ajuste estructural han ido significando un cambio importante en los marcos regulatorios referentes al mercado laboral. Así la mayoría de los países latinoamericanos modificó sus legislaciones a fin de flexibilizar la contratación y el despido de los trabajadores.

El proceso de flexibilidad laboral realizado en la mayoría de los países de América Latina ha traído consigo una serie de cambios en el mercado laboral, los cuales se encuentran desfasados de la normativa laboral. Se han incluido reglas que modifican ciertos aspectos de las relaciones laborales, pero aún no se ha ejecutado un cambio legislativo efectivo que abarque de manera conjunta y sistemática los diferentes aspectos de las relaciones laborales. De esta manera,

³²⁷ *Ibidem*, p. 6.

se continúan enfrentando situaciones disímiles en términos de sectores minoritarios de trabajadores ampliamente protegidos y sectores mayoritariamente no cubiertos por la legislación laboral, como son: los trabajadores empleados en pequeñas y microempresas, autoempleados, subcontratados y estacionales.³²⁸

Además de las características que ya se han mencionado acerca de la terciarización del empleo en cuestiones de trabajadores en general, la situación es aún más vulnerable cuando de cuestiones de equidad de género se habla. La participación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos ha presentado una distribución desequilibrada en las mujeres, siendo más acentuado en ellas el proceso de terciarización.

El mayor crecimiento y apertura de oportunidades de empleo, específicamente para las mujeres, se encuentra en el sector de servicios, mostrando así también el carácter contradictoria en el que se envuelve el empleo femenino, el cual ofrece oportunidades en dos extremos respecto al estatus social y educativo de las mujeres: puestos con mejor remuneración y con niveles de instrucción demandantes, y por otro lado, el sector doméstico, el peor remunerado y el que se encuentra en la condición más precaria respecto a cobertura social y beneficios. Del total de las mujeres que se encuentran laborando en el sector doméstico, respecto a cinco países de los cuales existe información, las mujeres que cotizan en algún sistema de seguridad social fluctúan entre el 0% en México y Venezuela, y 39.08% en Uruguay, siendo este último país el que figura en cuanto a que ofrece los mejores niveles de cobertura de seguridad social.³²⁹

Es necesario crecer en magnitudes que permitan disminuir la pobreza, así como generar empleos adecuados. El desempleo no consiste únicamente en la pérdida de ingresos, sino también en efectos de largo alcance sobre la confianza que cada persona se tiene, la motivación para el trabajo, aptitudes, integración, armonía racial, justicia entre los sexos, y la apreciación y utilización de la libertad y responsabilidad individuales.³³⁰

La normatividad laboral normalmente ha regulado las relaciones entre

³²⁸ *Ibidem*, p. 7.

³²⁹ *Ibidem*, p. 12.

³³⁰ *Ibidem*, p. 17.

empleadores y trabajadores dependientes. Sin embargo, con la transformación de dichas normas, la creciente informalización del trabajador asalariado y el aumento de las relaciones de subcontratación entre distintas empresas, así como el uso de agencias que se dedican a proveer mano de obra y otras formas atípicas de contratación, ha sido difícil determinar quién trabaja para quién.³³¹

La efectividad de las normas laborales va a depender del contexto en el cual operan, las formas de inserción en la economía mundial, la apertura comercial y las presiones competitivas que existan. Los empleadores, por su parte, se resisten a las normas que los regulan; los trabajadores ven afectados sus derechos laborales y a su vez, les resulta difícil defenderlos; por último, los encargados de hacer cumplir las leyes carecen de las facultades necesarias, cuentan con recursos que les son insuficientes y en ocasiones también se encuentran en un estado de inestabilidad laboral y baja remuneración.³³²

El insuficiente crecimiento económico, la desigualdad y los servicios jurídicos y sociales ineficientes, han ido atrayendo un malestar general que anulan la visión de una verdadera democracia, lo que hace difícil que existe una integración social y una construcción ciudadana.

La transformación de los empleos ha ido acrecentando el número de empleados que se encuentran contratados bajo nuevas modalidades, por empleadores que eluden sus responsabilidades, extendiéndose el número de contratos denominados por servicios profesionales o de otro tipo, desempeñándose como si fueran subordinados, algunos trabajando en dependencias gubernamentales, quienes reciben órdenes para prestar los servicios y tienen horarios impuestos por sus superiores jerárquicos, rompiéndose la estructura y naturaleza de dichos contratos.³³³

A pesar de los principios laborales establecidos en la mayoría de los países, como la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la presunción de existencia de la relación laboral subordinada entre quien presta un trabajo y quien lo recibe,

³³¹ Bensusán, Graciela, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, Suiza, Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2007, p. 1.

³³² *Idem.*

³³³ *Ibidem*, p. 9.

además del principio en el que se señala que deberá atenderse principalmente a la realidad y no a la denominación que se le pueda dar al contrato, han resultado ineficaces para controlar estas tendencias.³³⁴

Las contrataciones atípicas se caracterizan por ser por ser bajo intermediación o por formas de triangulación, a domicilio o a distancia, en jornadas parciales y tiempo de trabajo flexible o de duración determinada. En la intermediación intervienen empresas y/o agencias que proporcionan el personal especializado, temporal o definitivo; en esta situación, la beneficiaria externaliza parte del proceso del trabajo, lo que les beneficia en disminución de costos, incluida la elusión de un contrato colectivo de trabajo. Aún y cuando en la mayoría de los casos no es ilegal, existen contradicciones, laguna y/o falta de regulación que facilitan la simulación de subcontratación, lo que complica que los trabajadores defiendan efectivamente sus derechos laborales.³³⁵

Un ejemplo de este tipo de agencias que proporcionan personal, y el cual tiene sucursales en distintos países, es la empresa Manpower, el cual proporciona trabajadores temporales. En México, la legislación ha buscado eludir la utilización de intermediarios que encubran al empleador y beneficiario real del trabajo prestado.³³⁶

En algunos países la legislación autoriza de manera expresa la existencia de relaciones intermediarias y/o triangulares, como vendrían a ser las denominadas agencias de mano de obra o de trabajo temporal, las cuales tienen la responsabilidad respecto a los trabajadores, en tanto que las empresas en cuyas instalaciones se lleva a cabo el trabajo deben mantener adecuadas condiciones de seguridad e higiene. Los requisitos legales establecidos para este tipo de contratos atípicos han permitido, que junto con el trabajo no registrado o declarado, sea la práctica más utilizada para abatir costos y flexibilizar el empleo en países como Argentina, Brasil, Guatemala, México y República Dominicana.³³⁷

La suficiencia estatal de detectar, sancionar y reparar las violaciones a las

³³⁴ *Idem.*

³³⁵ *Idem.*

³³⁶ *Ibidem*, p. 10.

³³⁷ *Ibidem*, p. 12.

normas laborales depende mayormente del diseño y funcionamiento de la inspección del trabajo. Esta figura tuvo sus orígenes en América Latina a inicios del siglo XX. Los cambios de diseño y estrategias de la inspección del trabajo han sido insuficientes para la adaptación plena de sus capacidades. Los sistemas de inspección del trabajo han permitido el crecimiento de la flexibilidad, ya que dichos sistemas han presentado un debilitamiento de su estructura, facultades, calidad y monto de los recursos que les son asignados, aunado a la falta de voluntad para mejorar estas situaciones, lo anterior ante la idea de que el control y vigilancia de cierta empresa traerá como consecuencia la destrucción de empleos.³³⁸

Como ya se ha mencionado, la tercerización y/o flexibilización del trabajo tiene su naturaleza en el capitalismo, el cual es visto como el mecanismo por el cual las empresas cuentan con trabajo a través de un intermediario que se encargará de proporcionárselo, atendiendo a sus necesidades. Al triangularse la relación entre patrón y trabajador se convierte en una relación indirecta, impersonal, artificial, que separa y disemina cualquier acción colectiva de trabajo.

339

La subcontratación ha sido uno de los recursos más efectivos a fin de debilitar y extinguir la organización sindical en México, lo cual aunado a la simulación jurídica de los contratos colectivos de protección patronal, han intensificado el proceso de desaparición de las demás instituciones fundamentales del derecho colectivo de trabajo, la contratación colectiva y el derecho instrumental de huelga. De esta forma, se ha presentado un acelerado surgimiento, afianzamiento y propagación de corporaciones encargadas de desempeñar el papel de intermediarias.³⁴⁰

Los modelos desarrollados por estas corporaciones generalmente tienen esquemas de precarización laboral con distintos grados, los cuales disfrazan y disuelven la relación de una empresa con sus trabajadores, incrementando sus

³³⁸ *Ibidem*, p. 30.

³³⁹ Barba García, Héctor y Xelhuantzi López, María, "México", en *Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Brasil, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, p. 100, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

³⁴⁰ *Idem*.

ganancias mediante un abaratamiento del costo laboral con la disminución de los costos de su operación y administración.³⁴¹

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en 2013, tenía registradas 252 agencias lucrativas y 54 no lucrativas de colocación de trabajadores, de los cuales, la mayoría operaba con una sola sucursal.³⁴²

En México funcionan las tres principales empresas multinacionales del sector: Adecco, Manpower y Randstad, así como Kelly Services. Adecco declara tener 22 años de funcionamiento, con más de 80 sucursales en todo el país (al igual que Manpower), el cual menciona ofrecer las mejores soluciones de capital humano, el cual tiene como objetivo respaldar a sus clientes mientras ellos se enfocan en el desarrollo de su negocio. De igual manera, cuenta con la Fundación Adecco creada desde 1999, en la que colabora con hombres y mujeres con más de 45 años, personas con discapacidad, mujeres con responsabilidad familiar, mujeres víctimas de violencia de género, deportistas y ex deportistas.³⁴³

Randstad, tiene su origen en el año 2012, empresa que apoya la virtualización como medio de crecimiento en México, el cual cuenta con 8 oficinas en el país; tres ubicadas en el Distrito Federal ahora Ciudad de México, y las demás en Naucalpan, Toluca, Querétaro, Nuevo León y Jalisco. La oferta de vacantes se hace de manera virtual en sectores como contabilidad, audiovisual, banquetes y hospitalidad, educación, ingeniería, finanzas, y banca, tecnologías de la información, salud, modelaje, ventas y marketing, oficinas, teleservicios, viajes y recreación, empresa que se encarga de reclutar, seleccionar y administrar personal temporal y permanente.³⁴⁴

En México no se cuenta con estadísticas sobre el empleo en el sector, ni sobre las características socioeconómicas de los trabajadores. Dentro de la investigación realizada por Barba García y Xelhuantzi López en México para el artículo Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina, determinaron características de aproximadamente cien solicitantes de empleo en

³⁴¹ *Idem.*

³⁴² *Ibidem*, p. 101.

³⁴³ *Idem.*

³⁴⁴ *Idem.*

las principales empresas; las ofertas de empleo, sumaban en dicho momento 180 vacantes, las cuales eran variadas en cuanto a puestos de trabajo, sueldos, horas de trabajo y en su mayoría debían contar con experiencia laboral. De dichas ofertas, únicamente el 2.2% por ciento eran de carácter permanente.

Dentro de estas agencias, se ofrecen servicios para gestionar la plantilla de trabajadores; servicios especializados como son: gestión de nómina por la vía informática, lo que disminuye el gasto empresarial en infraestructura; un servicio para identificar las áreas estratégicas de la empresa; el servicio para promocionar productos, diseño de campañas y; un programa de selección de personal bajo estrictas pruebas y especializadas.³⁴⁵

De igual forma, realizan un estudio de campo en relación a las dos principales empresas en el que se puede desprender lo siguiente: dentro de la encuesta realizada a cien jóvenes que buscaban trabajo un 70% tenían entre 18 y 26 años; 40% contaba con estudios universitarios finalizados y de ese mismo porcentaje, la mitad había realizado sus estudios en escuelas públicas y la otra en escuelas privadas. 20% de los jóvenes que solicitaban trabajo seguían estudiando y el restante no concluyó sus estudios.³⁴⁶

Se realizó una entrevista directa con la encargada de recursos humanos, en la que una característica relevante fue que la empresa en la que adquieren el puesto es quien absorbe o contrata de forma directa. Además, cada trabajador firma un contrato nuevo cada mes.

Algunos de los aspirantes entrevistados mencionan haber sido cuestionados acerca de su vida sexual e íntima, si contaban con tatuajes, haber sido requeridos para que se hicieran exámenes a fin de descartar un embarazo y si se encontraban afiliados a algún sindicato o si algún familiar se encontraba afiliado a alguno.³⁴⁷

Ahora bien, las tres multinacionales principales señalados en este artículo así como *Kelly Services*, se encuentran afiliadas a la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), asociación que en su página en internet

³⁴⁵ *Ibidem*, p. 102.

³⁴⁶ *Ibidem*, p. 103.

³⁴⁷ *Ibidem*, p. 104.

mencionada contar con más de tres mil agencias asociadas, entre las cuales se encuentran: *AD Sourcing, Evolucioner, Gen, Grupo DCH, Sicoss Human Kind, Human Staff, PAE, Rolling Personnel, SAS Empresarial, Serlmerc, Technicon y Util*. Esta asociación conglomerada a empresas prestadoras de servicios de tercerización de personal, servicios de empleo formal y de empleo temporal. Uno de sus servicios principales es ofrecer a sus afiliados ayuda cuando reciben actos de molestia por autoridades como pueden ser el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Servicio de Administración Tributaria y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Sus planteamientos refieren que la flexibilización laboral resulta una necesidad empresarial, la cual les permite simplificar su estructura administrativa, de recursos humanos, no generar pasivos laborales, modificar la relación sindical, así como ahorro fiscal y de seguridad social.³⁴⁸

Las empresas de subcontratación en México se han inclinado por el sindicalismo de protección patronal, el cual los protege de cualquier intento de organización colectiva por parte de sus trabajadores, el cual a su vez protege a sus clientes. La información señalada con anterioridad se refiere a las principales multinacionales Adecco y Manpower, ya que no se encontraron datos específicos sobre Randstad.

Las empresas multinacionales (EMN) aparecieron en forma capitalista alrededor de 1867 y en Europa en 1940. Hoy en día, hay alrededor de setenta mil empresas multinacionales con más filiales en el mundo, las cuales cuentan a su vez con alrededor de cuarenta millones de empleados. Para México, se reporta la existencia de mil setecientos sesenta y cuatro Empresas Multinacionales, las cuales operan en dos o más países, empleando aproximadamente a quinientas personas a nivel mundial. De éstas, el 87% por ciento son extranjeras y representan el 25% por ciento de empleo registrado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.³⁴⁹

Cementos Mexicanos es la principal Empresa Multinacional mexicana, en

³⁴⁸ *Ibidem*, p. 105.

³⁴⁹ Garza Toledo, Enrique de la, "Empresas Transnacionales, discusiones teóricas para su estudio", *Revista del Centro de Análisis del Trabajo*, México, 3ª época, año 8, núm. 12, julio-diciembre 2014, p. 6.

segundo lugar se encuentra American Móvil, dedicada a las telecomunicaciones y la tercera es FEMSA.³⁵⁰

Las empresas multinacionales parten del mercado interno de sus países de origen, expandiéndose después a nivel mundial. La externalización de este tipo de empresas depende de tres supuestos: 1. la trayectoria de la empresa; 2. las estrategias y conflictos entre actores diversos y; 3. el contexto de relaciones de poder preexistente y las instituciones del país en donde deciden establecerse. Los mecanismos de externalización que emplean estas empresas serían por la compra de otras empresas, fusiones con empresas locales y formación de redes que conllevan transferencia de recursos, pero no de mercado entre matrices y filiales.

351

Dicha expansión, a su vez, busca mano de obra barata, países con poca o nula protección laboral y de medio ambiente, así como materias primas a bajo costo y ventas en el mercado local, es decir, las oportunidades que se encuentran en el mercado interno del lugar donde se llegan a establecer.³⁵²

Respecto a las empresas multinacionales, existen dos posturas acerca de su posicionamiento en otros países: la primera, de carácter optimista, establece que su establecimiento en un país externo al de su origen, implica una producción compartida entre ésta y empresas locales que funcionarían como proveedores, lo que conllevaría además un aprendizaje tecnológico y organizacional para el país receptor, ya que los equipos y maquinaria empleados vendrían a ser operados por el personal local, estableciéndose además cierta innovación tecnológica. Dentro de esta innovación, se produciría un escalamiento local tecnológico que además de significar nuevas importaciones de maquinaria y equipo, permitiría el desarrollo de las competencias locales.³⁵³

La posición pesimista, al contrario, establece que las Empresas Multinacionales forjan las relaciones laborales a nivel global, exhortan desregulaciones económicas y flexibilizaciones unilaterales del trabajo, lo que

³⁵⁰ *Ídem.*

³⁵¹ *Ibidem*, pp. 7-8.

³⁵² *Ídem.*

³⁵³ *Ibidem*, pp. 8-9.

hace que disminuya el poder del Estado y de los sindicatos, lo que crea un capitalismo trasnacional, para que así imperen sus intereses.³⁵⁴

Lo anterior, viene a estudio del presente, en virtud de estudios analizados que se realizaron a ciertos corporativos, con presencia (algunas) en distintas partes del mundo, pero particularmente en México, de las cuales se determinan las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores que en ellas laboran.

En México, el aumento del desempleo, subempleo, trabajo informal y precarización del trabajo en general, ha dado paso a la disminución del poder adquisitivo de la población, lo que crea condiciones político-económicas que permiten a empresas, como Farmacias Similares, tener un suministro constante de mano de obra y demanda persistente de consumidores con bajos recursos.³⁵⁵

Al interior de dicha empresa, el modelo de relaciones laborales conlleva, entre otras cosas, una formación empresarial que le exige al trabajador, empeño y dedicación a la empresa, aunado al ejercicio de poder autoritario y/o dictatorial del empresario, quien ha buscado erradicar cualquier forma de representación sindical que sea eficaz y que logre mejorar las condiciones laborales de quienes ahí trabajan.³⁵⁶ Dicha empresa, presenta la siguiente división: los *Laboratorios Best*, las *Farmacias Similares* y la *Fundación Best*, los cuales se analizarán a continuación.

4.3.1. *Laboratorios Best*

Los Laboratorios Best se dedican a la producción de medicamentos genéricos y suplementos alimenticios de bajo costo. Tienen tres plantas establecidas en la Ciudad de México y tienen un total de seiscientos treinta y nueve trabajadores registrados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Hasta 1997, los Laboratorios Best no distribuían sus medicamentos al público, sino que su cliente

³⁵⁴ *Ídem.*

³⁵⁵ Pichardo Palacios, Santiago, “Las relaciones laborales y sindicales en Farmacias Similares y Asociados”, *Revista del Centro de Análisis del Trabajo*, México, 3ª época, año 8, núm. 12, julio-diciembre 2014, p. 67.

³⁵⁶ *Ídem.*

principal era el Instituto Mexicano del Seguro Social. Después, su estrategia de producción tuvo que renovarse debido a que, primeramente, la empresa vendía medicamentos conocidos como similares, los cuales no pasan por una pruebas denominadas bioequivalencia, por lo que al comercializarse al público, el dueño de esta empresa se enfrentó a una serie de conflictos con diversos laboratorios internacionales y autoridades sanitarias, lo que no le permitió seguir distribuyendo al Instituto Mexicano del Seguro Social, además de que se buscó regular los productos que producía y comercializaba.³⁵⁷

4.3.2. *Farmacias Similares*

Las farmacias cuentan aproximadamente con cuatro mil sucursales y franquicias, sumando éstas últimas unos 55%, ubicadas en poblaciones pequeñas y medianas en toda la República, y las restantes son propiedad de Víctor González Torres, el fundador de éstas. Respecto a informes emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, la empresa tiene afiliados a 5390 trabajadores de planta y 2300 eventuales. La relevancia de las Farmacias Similares radica en ser considerada una de las cadenas de su rama más importantes, debido a su rápido crecimiento y que tiene sucursales en todos los estados de la República Mexicana.³⁵⁸

Su principal actividad, como ya se dijo, es la venta de medicamentos. Los trabajadores que se encuentran laborando para las Farmacias Similares tienen ciertas metas de venta, lo que les permite obtener compensaciones salariales. La organización del proceso de trabajo de las farmacias tiene como base un fuerte ritmo de trabajo, mano de obra poco calificada y que además no cuenta con estabilidad laboral. Es así que los trabajadores y quienes deseen ingresar a laborar a las farmacias buscan la oportunidad de establecerse en las que se encuentran con mejores ventas, ya que esto les permitirá obtener mejores ingresos.³⁵⁹

La forma organizacional de las farmacias es flexible en cuanto a la

³⁵⁷ *Ibidem*, p. 68.

³⁵⁸ *Ibidem*, p. 69.

³⁵⁹ *Ibidem*, p. 74.

contratación, el salario y de carácter numeral. Su plantilla de vendedores se adapta a las necesidades de la empresa en cuanto a disposición de horarios y salarios, con condiciones contractuales temporales y sin garantía de estabilidad laboral.³⁶⁰

La mayor parte del personal que se recluta tiene como estudios máximos la preparatoria, lo que podría hacer referencia al por qué aceptan trabajos en dichas condiciones laborales. Los trabajadores de las farmacias similares no cuentan con representación sindical, firman su renuncia al momento de ser contratados, y las causales de despido más frecuentes son: los denominados atentados al patrimonio de la empresa, es decir, el robo de mercancía.³⁶¹

4.3.3. *Fundación Best*

La Fundación Best es una Asociación Civil que se dedica exclusivamente a la atención médica, la cual recluta médicos que atiendan los consultorios que se encuentran anexos a las Farmacias Similares. Ésta fundación pertenece a Modelo Unidos para Ayudar en el que se desarrollan los servicios de consulta médica, laboratorio de análisis clínicos y las farmacias similares en el mismo lugar, y así se crea la empresa del Sistema Simi de Salud. El desarrollo de los consultorios ha sido exponencial, lo que ha permitido que se importe el modelo de negocio a lugares como Guatemala y Chile. La cantidad de consultas externas que ofrece, se calcula en un total de casi seis millones de consultas mensuales, siendo superada únicamente por los ocho millones de consultas que ofrece el Instituto Mexicano del Seguro Social mensualmente.³⁶²

Los requisitos formales que se establecen dentro de ésta al momento de reclutar personal son: credencial de elector, cartas de recomendación, la denominada hoja rosa el Instituto Mexicano del Seguro Social o comprobante de estudios; así como: experiencia laboral, causas de despido o abandono de anteriores empleos; carta de no antecedentes penales, no tener familiares

³⁶⁰ *Ibidem*, p. 75.

³⁶¹ *Ibidem*, p. 76.

³⁶² *Ibidem*, p. 69.

laborando dentro de dicha empresa, no ser mayores de 35 años y la religión que se profesa. La religión católica y la práctica de ésta se transforma en un elemento que define el ser contratado o no.³⁶³

Para el incremento de las compensaciones, existe la posibilidad de trabajar horas extras, además de que el rehusarse a hacerlo es considerado por la empresa como una falta de participación y apoyo.³⁶⁴

Los médicos que se contratan son considerados independientes del corporativo, dicha fundación determina que el objetivo es plenamente social y su único interés es hacer alianza con los médicos. La relación laboral entre éstos y la empresa, en términos jurídicos, no llega a concretarse, dado que se les denomina coadyuvantes de la laboral social que realiza la empresa por medio de un contrato de comodato que se realiza, es decir, los médicos utilizan las instalaciones para otorgar el servicio; lo que establece una barrera para ejercitar cualquier acción legal en contra de la empresa.³⁶⁵ Las condiciones establecidas por la fundación son: atención de calidad, labores de 8 a 21 horas y que la consulta no sobrepase los \$35 pesos; el dinero de la consulta es adquirido por el médico, el cual no paga renta y no se encuentran obligados a prescribir medicamentos de las Farmacias Similares.³⁶⁶

Los médicos deben cumplir con los siguientes requisitos: honorabilidad y vocación altruista, honestidad, aptitud y conocimiento de la materia que realizan; sin embargo, al igual que las empresas señaladas anteriormente, dichos trabajadores no cuentan con ningún tipo de estabilidad laboral. Anteriormente, los consultorios permitían contratar pasantes de medicina resguardado bajo el argumento de que la participación de éstos médicos era parte de un servicio social en beneficio de las comunidades, sin embargo, actualmente exigen que los médicos tengan título y cédula profesional.³⁶⁷

El objetivo de la Fundación Best al establecer dichos consultorios radica en el incremento de sus ventas, porque, aunque los médicos no se encuentran

³⁶³ *Ibidem*, p. 71.

³⁶⁴ *Ibidem*, p. 73.

³⁶⁵ *Ibidem*, p. 78.

³⁶⁶ *Ibidem*, p. 76.

³⁶⁷ *Ibidem*, p. 77.

obligados a prescribir los medicamentos que ofrecen las Farmacias Similares es lo más común que se realice, además de que el paciente tiene la posibilidad de adquirirlos sin desplazarse demasiado.³⁶⁸

De esta manera, ésta fundación interviene como una empresa subcontratista que abastece de mano de obra calificada gratuita a las farmacias similares, lo que permite flexibilizar la jornada de trabajo de los médicos. No se tiene un horario fijo, el salario que se percibe es variante (con base en las consultas realizadas por día), la asignación del lugar del consultorio en el que habrá de darse la consulta obedece a favoritismos y/o acuerdos previos, es decir, no es posible que el médico elija el establecimiento de la farmacia y consultorio que le convenga y/o prefiera, no se tiene ningún tipo de prestación social y evidentemente no hay una retribución salarial por parte de la empresa, además de que las herramientas necesarias para el desempeño de dicha actividad se encuentran en mal estado o en la mayoría de los casos no son proporcionadas por la empresa.³⁶⁹

La estrategia de la empresa se caracteriza por la desconfianza y la constante búsqueda de controlar cada aspecto de la empresa, por lo que prevalece un carácter unilateral de las relaciones laborales, el cual permea toda la organización. La empresa maneja una política antisindical, lo que excluye cualquier tipo de representación colectiva que pudiera permitir una bilateralidad de las relaciones laborales y sus condiciones.³⁷⁰

A pesar de que el dueño de dichas empresas ha logrado imponer las condiciones laborales que más le han convenido, existen dos casos de organización colectiva: en los Laboratorios Best se hizo un paro de labores; éste se ocasionó por la disminución de la actividad productiva de la empresa, y al contar con el sistema salarial por compensaciones se afectaba directamente a los trabajadores; en esta situación no existió ningún tipo de negociación, contrario a esto, la empresa despidió a los trabajadores que fueron precursores del movimiento, por lo que así se desvaneció el intento de la formación del

³⁶⁸ *Ibidem*, p. 78.

³⁶⁹ *Ibidem*, p. 79.

³⁷⁰ *Ibidem*, p. 69.

sindicato.³⁷¹

Otro de los intentos para formar un sindicato se realizó en las farmacias de la ciudad de Morelia, Michoacán; a diferencia del caso ocurrido en los *Laboratorios Best*, los trabajadores lograron crear una agrupación colectiva ya que dichas sucursales pertenecen a un conglomerado de franquicias que tiene funciones en Morelia, Michoacán y en Guadalajara, Jalisco, propiedad de un solo franquicitario. En estas sucursales, las condiciones de los trabajadores son distintas, ya que éstos cuentan con un salario diario de 155 pesos y afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social, sin embargo, no cuentan con un día de descanso semanal, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo ni ningún tipo de prestación extra; además no cuentan con compensaciones ni pago de horas extraordinarias.

Estos motivos, fueron los que motivaron a los trabajadores a crear un sindicato que permitiera mejorar sus condiciones laborales, sin embargo, aún y cuando se pudo establecer, el dueño de estas franquicias es quien sigue estableciendo unilateralmente las condiciones en que los trabajadores desempeñan sus labores.

El Estado ha permitido y facilitado el surgimiento de este tipo de negocios. Dichos empresarios argumentan que apoyan a los segmentos con bajos recursos de la población, ofreciéndoles el acceso a servicios que el Estado no puede cubrir en su totalidad.³⁷²

Estos tres sectores empresariales han establecido un crecimiento del empleo informal y de subcontratación, contratos con renuncia anticipada, salarios bajos e inestabilidad laboral; con el objetivo principal de trabajar sin que exista compatibilidad respecto a la capacitación, entrenamiento y habilidades con la remuneración.³⁷³

4.3.4. *Ford Motor Company Cuautitlán Izcalli*

Dentro de la presente empresa, *Ford Motor Company*, hubo un momento en el que

³⁷¹ *Ibidem*, p. 81.

³⁷² *Ibidem*, p. 83.

³⁷³ *Ibidem*, p. 84.

sus ventas se fueron a la baja y comenzó una crisis, ya que comenzaron a ser más rentables los autos pequeños o de menor consumo de gasolina. El lanzamiento del vehículo Ford Fiesta y la reestructuración de la vieja planta de Cuautitlán Izcalli, ubicada en la Ciudad de México, fueron la principal estrategia planteada por el dueño de la empresa para superar la crisis sin recibir apoyo del Estado norteamericano; por lo que su reestructura se basó en los siguientes tres ejes: 1. reducir el tamaño de la empresa al tamaño de su mercado; 2. cambiar y mejorar los productos que ofrecían, esto es, realizar productos comunes y; 3. negociar un nuevo contrato con los sindicatos innovando en el tema de las relaciones laborales.³⁷⁴

La contratación involucró personal de ambos géneros, existiendo una gran cantidad de mujeres contratadas dentro de la empresa; trabajadores que reciben entrenamiento especializado dependiendo de su respectiva área y función, Actualmente laboran aproximadamente 1687 trabajadores con sueldo por hora. Existe también otro segmento de aproximadamente 149 trabajadores, que son técnicos y/o ingenieros especializados, que cuentan con una remuneración mensual.³⁷⁵

Ford Cuautitlán pide como requisitos para contratar personal aspectos como tener entre 18 y 37 años, disponibilidad para viajar y rolar turnos, tener estudios mínimos de preparatoria, estatura mínima en las mujeres de 1.55 metros y máxima de 1.75 ; en los hombres de 1.60 y máxima de 1.80 metros, esto con el fin de que les sea posible hacer uso y manejo correcto de los robots que utiliza la empresa; asimismo, en hombres se solicita la cartilla militar liberada; además de que en ambos sexos solicitan que no tengas más ni menos de diez kilos de peso respecto de su estatura y que residan preferentemente en municipios del norte del Estado de México. Ahora bien, aún y cuando solicitan que se tenga un mínimo de estudios, también señalan que éstos no deben estar sobre calificados, por lo tanto

³⁷⁴ Gómez Zuppa, Willebaldo, “Reestructuración y flexibilidad en la industria automotriz mexicana: el caso de la Ford de Cuautitlán”, *Revista del Centro de Análisis del Trabajo*, México, 3ª época, año 8, núm. 12, julio-diciembre 2014, p. 92.

³⁷⁵ *Ibidem*, p. 102.

dejan fuera normalmente a quienes tienen maestrías y doctorados.³⁷⁶

Esta empresa automotriz mexicana tiene como principal modelo de organización en el que los operadores que ahí laboran sean capaces de resolver oportunamente las fallas que pudiesen presentarse, además de que deben proponer mejoras en los procesos productivos.³⁷⁷

Por lo que ve al Contrato Colectivo de Trabajo, uno de los aspectos más relevantes es la disipación de la bilateralidad entre sindicato y empresa, y que obliga a dichos signatarios a negociar las modificaciones de dicho contrato, ya que en la cláusula 6 del Capítulo III del Contrato Colectivo de Trabajo de Ford Cuautitlán, se determina que: el sindicato reconoce el derecho de la empresa de establecer sistemas que le permitan obtener ahorros, competitividad, productividad, eficiencia y calidad de sus productos, es decir, no hay una participación de los trabajadores y/o el sindicato respecto a la toma de decisiones.³⁷⁸

Los trabajadores que soliciten tratar determinado asunto respecto a su trabajo, lo hacen directamente con los ingenieros de manufactura que son asignados a la unidad en que laboran, por lo que el sindicato queda fuera de cualquier regulación laboral, lo cual se encuentra debidamente establecido en la cláusula 7 del Contrato Colectivo.³⁷⁹

Ahora bien, única y exclusivamente la empresa puede seleccionar y contratar las personas que necesite para el desarrollo de las actividades laborales, ya sean permanentes, temporales, eventuales o especiales para cierto proyecto en específico o por una jornada de trabajo menor; los cuales se someten a un período de prueba de 30 días, cumplido éste, la empresa decide si los contrata o no; puntos que de igual forma se encuentran establecidos en la cláusula 10 de dicho Contrato Colectivo.³⁸⁰

Para el ingreso de los trabajadores, se encuentran presentes seis empresas prestadoras de servicios: *DIICSA, Ad Sourcing México, Seglo Logistic, Sgp Att*

³⁷⁶ *Idem.*

³⁷⁷ *Ídem.*

³⁷⁸ *Ibidem*, p. 104.

³⁷⁹ *Idem.*

³⁸⁰ *Ibidem*, p. 105.

Company, Manpower y PDC México, las cuales son las encargadas de seleccionar al personal, realizar evaluaciones previas y verificar datos, estableciéndose que en todo momento estas empresas son las responsables de los trabajadores dentro de la planta. En el uniforme que utilizan los trabajadores, en la parte frontal del lado izquierdo de la camisa se estampa el logo de la prestadora de servicio.

Los contratos son cambiantes respecto a su duración, dependiendo de las empresas que subcontratan. La recontractación dependerá también de las fichas técnicas que emitan los ingenieros de producción y que a su vez envíen a la prestadora de servicios.³⁸¹

La cláusula 17 del capítulo VI del Contrato Colectivo de Trabajo establece lo siguiente: el Sindicato está de acuerdo en que la empresa podrá establecer los horarios y turnos de labores que sus operaciones requieran. Asimismo, el Sindicato reconoce que será facultad exclusiva de la empresa el modificar los horarios establecidos en la forma que la operación lo requiera.

De igual manera, es indispensable y obligatorio que los trabajadores hagan rotación de turnos, sin embargo, no se establece un orden o periodicidad de los mismos. Antes de que se realizara la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2012, el Contrato Colectivo de Trabajo ya establecía que debido a la flexibilidad que requería la naturaleza de las labores de la empresa, las horas de ingreso y salida, las jornadas de trabajo, el día de pago, descanso semanal y movimientos de personal sindicalizado serían determinados única y exclusivamente por la empresa, lo que persiste actualmente. Las remuneraciones son pagadas cada semana a las cuentas de cada trabajador y si la empresa, por algún motivo, necesita realizar un paro técnico se paga únicamente el 50% por ciento del salario base a cada uno de los trabajadores.³⁸²

De lo anteriormente mencionado, puede determinarse que los beneficios que conllevó la reestructuración de *Ford Company* no ha permeado a los trabajadores de igual forma. La política de innovación en productos, un mejoramiento en los índices tecnológicos, especialización productiva, flexibilidad,

³⁸¹ *Ídem.*

³⁸² *Ibidem*, p. 106.

tercerización y bajas remuneraciones han implicado un éxito en la planta automotriz, lo que hace evidente el entorno económico, laboral y sindical de México.

4.3.5. *Call Centers*

Los *Call Centers* conforman el sector de servicios denominado BPO (*Business Process Outsourcing*), en el cual se encuentran las empresas que se dedican a administrar distintas funciones del proceso de negocio a otras compañías, a fin de disminuir costos de operación y hacer más eficaces diversos procesos. Los *Call Centers*, vienen a ser plataformas tecnológicas dedicadas a resolver las relaciones que terceras corporaciones tienen con sus clientes y/o usuarios, teniendo como principales servicios: 1. atención al cliente; 2. ventas; 3. soporte técnico; 4. trámite de administración interna y actividades rutinarias; 5. cobranza y; 6. asistencia a proveedores de empresas, manejo de procesos y resolución de problemas internos.³⁸³

En México, los *Call Centers*, inician operaciones a finales de los años ochenta y primera mitad de los noventa, al momento de que se crean las primeras empresas que impulsaron el telemarketing como son *Ticketmaster*, Bancomer, Banamex y Locatel, y se crea el Instituto Mexicano de Teleservicios (IMT). En este tiempo también, se crean tres de las empresas de *outsourcing* más importantes: *Tecmarketing* de Teléfonos de México, *Teletech* y *Sitel*.³⁸⁴

El Instituto Mexicano de Teleservicios, en el año 2013 arrojó los siguientes datos respecto a los Centros de Contacto: 1. Generación de 585 mil empleos directos en el país, de los cuales un 72% por ciento se encontraban dentro de la empresa y 28% por ciento restante lo constituían agencias de *outsourcing*. De igual forma, según el Censo Nacional e Agencias de *Outsourcing* realizado por este mismo Instituto, en enero de 2013, los *Call Centers* que funcionan bajo la

³⁸³ Montarcé, Inés, “Estrategias de relaciones laborales en *Call Centers*: un estudio de casos en la Ciudad de México”, *Revista del Centro de Análisis del Trabajo*, México, 3ª época, año 8, núm. 12, julio-diciembre 2014, p. 116.

³⁸⁴ *Ibidem*, p. 117.

modalidad de *outsourcing* emplean a 109,678 operadores en el país.

Las que más personal generan dentro de las empresas son: *Atento, Teleperformance, Telvista, Axtel, MDY Contact Center, Teletech, B-Connect, Atención Telefónica, Toptel, Prosa y Sertec*. Es decir, las empresas que más demandan los servicios son de: telecomunicaciones, finanzas, compañías de seguros y el gobierno. Este sector empresarial ofrece salarios precarios, cobrando por lo general los trabajadores \$4,300.00 (CUATRO MIL TRESCIENTOS PESOS 00.100/M.N.) pesos mensuales. Las condiciones laborales de los trabajadores son deficientes, ya que cuentan con bajos salarios, inestabilidad e incertidumbre laboral, incumplimiento en el pago de prestaciones como horas extras, aguinaldo, no generación de antigüedad, entre otras; así como, nulas posibilidades de desarrollo profesional e inexistente libertad sindical.³⁸⁵

Ahora bien, en el análisis a los estudios que se realizaron a las empresas que subcontratan estos servicios se enfocaron especialmente en dos: *Atento* y *Tecmarketing*. *Atento* surge como filial del Grupo Telefónica y en 2012 es vendida a la denominada *Bain Capital*, compañía de capital de riesgo norteamericano, que actualmente es líder en América Latina y segundo nivel global. En México inició labores en 2001, la cual cuenta con aproximadamente diecisiete mil trabajadores y ofrece servicios como atención al cliente, soporte técnico, venta y gestión de cobranza a diferentes empresas bancarias, telecomunicaciones, comercio y servicios en general, la cual tiene como principales clientes a BBVA Bancomer y Movistar Telefónica.³⁸⁶

Atento, tiene celebrado un Contrato Colectivo con el Sindicato Progresista de Trabajadores de Comunicaciones y Transportes de la República Mexicana, el cual pertenece a la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores (FSCNT), la cual tiene como líder a Ramón Salvador Gámez Martínez, quien es identificado generalmente por sus contratos de protección patronal en el país.³⁸⁷

Una vez más, y como suele ocurrir con los sindicatos que mantienen un Contrato Colectivo de Trabajo proteccionista del patrón, las condiciones laborales

³⁸⁵ *Ibidem*, p. 119.

³⁸⁶ *Idem*.

³⁸⁷ *Idem*.

se caracterizan por ser precarias: bajos salarios, amplia flexibilidad numérica, salarial y funcional. Unilateralidad empresarial, despidos constantes de manera injustificada, reiterado incumplimiento de normas básicas de salud e higiene, favoritismos y discriminación en el ascenso de puestos.³⁸⁸

Dentro de las cláusulas de dicho Contrato se establece que el sindicato reconoce la libertad que tiene la empresa para contratar los servicios de terceras personas que no estén sujetas al contrato establecido y hacer las modificaciones que considere pertinentes para las funciones. Los trabajadores se encuentran obligados a la rotación de turnos y a laborar horas extraordinarias cuando la empresa lo indique; además de contar con la posibilidad de modificar el día de descanso semanal a su conveniencia.

Existen tres categorías dentro de la empresa: Teleoperador I, Teleoperador II y Técnico; el primero tiene un ingreso mensual de 5,040.00 pesos (CINCO MIL CUARENTA PESOS 00/100M.N.); el segundo de \$6,917.00 (SEIS MIL NOVECIENTOS DIECISIETE PESOS 00/100M.N.) y el tercero \$7,310.00 (SIETE MIL TRESCIENTOS DIEZ PESOS 00/100M.N.).³⁸⁹ La existencia o no de dicho Contrato Colectivo de Trabajo viene a romper con la finalidad y/o fin con el que se crea un sindicato, ya que al existir unilateralidad, éste viene a ser una simple simulación que beneficia a la empresa.

Los despidos de los trabajadores se realizan de manera injustificada y con carácter discrecional; la necesidad de estar en constante cambio o reemplazo de trabajadores reside esencialmente en no permitirles generar una antigüedad. Las causales de despido más comunes son: 1. ausentismo; 2. faltas graves hacia el cliente; 3. no cumplir con la productividad; 4. antigüedad y; 5. afinidad con la organización sindical.

Respecto a *Tecmarketing*, éste es perteneciente al Grupo Telmex, el cual ofrece servicios de atención al cliente, soporte técnico y venta de productos a empresas. Dicha empresa comenzó funciones en 1997 como una filial de Grupo Telmex, caracterizado por una organización de flexibilidad y unilateralidad, lo cual

³⁸⁸ *Idem.*

³⁸⁹ *Ibidem*, p. 122.

tenía como consecuencia condiciones laborales precarias, salarios bajos, inestabilidad laboral y alta rotación de trabajadores. En este tiempo, mantenía un Contrato Colectivo con un sindicato inexistente, los denominados sindicatos blancos, el cual pertenecía a la Sección 15 de la CTM (Confederación de Trabajadores de México); sin embargo, en 1998 un movimiento de trabajadores importante dio origen a una sección sindical dentro del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (Sección 159 del STRM), el cual obtuvo la titularidad del Contrato Colectivo en el año de 1999, lo que contrajo importantes transformaciones laborales para los trabajadores, siendo las principales la estabilidad laboral y una relación bilateral. Actualmente cuenta por lo menos con 1700 trabajadores, los cuales se encuentran distribuidos en cuatro centros de trabajo de la Ciudad de México.³⁹⁰

La duración de la relación de trabajo dentro de ésta es por tiempo indeterminado, y tanto empresa como sindicato reconocen el principio de estabilidad laboral a fin de ofrecer calidad y productividad en el servicio, así como profesionalización de la fuerza de trabajo. Cuando la empresa solicita que el trabajador realice funciones distintas al perfil de su categoría, se informa con anterioridad al sindicato, de igual forma, si se solicita reubicar en forma definitiva a los trabajadores en categorías distintas a la que ocupa, deberá siempre existir un convenio con el sindicato. De esta forma, la flexibilidad funcional, es acordada bilateralmente.

De esta misma manera, los comisionados de la empresa realizan un control estricto del rendimiento de los trabajadores y de esta forma se calcula el porcentaje de bono que se les debe otorgar a cada uno, por lo que se lleva un control funcional de su productividad, capacidad para resolver problemas, fallas que hubo en los sistemas, incapacidades que tuvieron al mes, faltas, retardos, entre otros.³⁹¹ Aquí la bilateralidad es un claro ejemplo de que, al existir distribución entre el ejercicio de las actividades y el correcto funcionamiento de las mismas, conviene en una asignación de un porcentaje de valor producido.

³⁹⁰ *Ibidem*, p. 120.

³⁹¹ *Ibidem*, p. 128.

En estas dos perspectivas respecto a las estrategias de las relaciones laborales de los Call Centers, se puede determinar que la unilateralidad con la que se dirigen empresas como Atento es lo que se caracteriza en el país: precarista y arbitrario. Las empresas están en constante búsqueda de productividad a través de la reducción de costos y el uso de la fuerza de trabajo de una manera precaria, impositiva y con un carácter discrecional. Existe una ideología fuerte anti-sindical, lo que conlleva al extremo de contar con contratos colectivos de protección patronal. Los contratos se realizan con una duración temporal, existe rotación de personal impositiva, despidos injustificados, intimidación con perder el empleo y además la imposibilidad de organizarse sindicalmente.

3.2.6. *Industria aeronáutica Querétaro, México*

La industria aeronáutica y espacial en México tiene un registro de 267 empresas, las cuales se encuentran distribuidas en dieciocho estados de la República Mexicana y emplean a por lo menos treinta y cuatro mil trabajadores. Específicamente en el estado de Querétaro, el crecimiento de esta industria da inicio en el 2005 con la instalación de *Bombardier Aerospace* y las firmas del Grupo Safran. De 2005 a 2012 se incrementa la industria aeronáutica de empresas multinacionales en el estado de Querétaro. A nivel nacional, Querétaro ocupa el tercer lugar en número de empresas aeronáuticas con 35 establecimientos, encontrándose delante de ella Baja California y Chihuahua y detrás Sonora y Nuevo León. Sin embargo, y contrario a lo que pudiera pensarse, la industria aeronáutica no se ha logrado constituir como un agente generador de ingresos para la economía en Querétaro. Con una inversión acumulada de 900 millones de dólares en el período 2005-2012 la industria cerró con 4800 empleos directos y su aportación el Producto Interno Bruto manufacturero solamente representó 2.2% del total.³⁹²

En contraposición, la industria automotriz, con 316 empresas y 35,665

³⁹² Javier Salinas, Rolando, "Estrategias de descentralización y relaciones laborales en el sector aeronáutico en Querétaro, México", *Revista del Centro de Análisis del Trabajo*, México, 3ª época, año 8, núm. 12, julio-diciembre 2014, p. 141.

empleos, contribuye con 24.5% por ciento del PIB manufacturero, seguido de alimentos y bebidas con 300 empresas, 13,724 trabajadores y 22.1% por ciento de PIB; continuando con el sector eléctrico-electrónico con 84 empresas, 14718 empleos y una contribución al PIB manufacturero de 11% por ciento; tecnologías de la información con 120 empresas registradas, 11 mil empleos directos y una aportación de 10.5% por ciento al PIB.³⁹³

Bombardier Aerospace, únicamente se dedica a actividades productivas de componentes estructurales y eléctricos, ya que las fases más especializadas y complejas como instalación de motores y la aviónica se realiza en Estados Unidos o Canadá. Esto responde a un modelo de competencia en el que se trasladan, a países como México, las actividades que requieren bajo valor agregado y una mano de obra intensa, lo que trae como resultado el abaratamiento de los costos laborales.

Ahora bien, dentro del sector aeronáutico en Querétaro si se cuenta con sindicatos, sin embargo, éstos se encuentran alineados a los objetivos económicos de la empresa y los intereses políticos del Estado, es decir, un denominado sindicato empresa.³⁹⁴ Salinas García, encargado del análisis y elaboración del artículo Estrategias de Descentralización y relaciones laborales en el sector aeronáutico en Querétaro, México, hizo un análisis de 28 Contratos Colectivos de Trabajo, correspondientes a las empresas: *Bombardier Aerospace; Turborreactores, S.A de C.V.; Snecma México, S.A. de C.V.; Navair de México, S. de R.L. de C.V.; Meggitt Aircraft Braking Systems Querétaro, S. de R.L. de C.V.; Snecma America Engine Services, S.A. de C.V.; Kuo Aerospace, S.A. de C.V.; Aernnova Aerospace, S.A. de C.V. y Axon Services, S.A. de C.V.*; depositados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje durante el período 2003-2010. Dicha investigación se realizó con base en los siguientes indicadores: 1. Flexibilidad numérica; 2. Flexibilidad laboral; 3. Flexibilidad tecnológica y; 4. Flexibilidad funcional.

Respecto a la flexibilidad numérica, ésta se refiere a la capacidad que

³⁹³ *Idem.*

³⁹⁴ *Ibidem*, p. 147.

tienen las empresas para adecuar el número de trabajadores según la necesidad de la producción; por lo que la contratación de los trabajadores es un derecho que lo tienen en un mayor porcentaje cada una de las empresas aeronáuticas. Por lo que corresponde a los puestos de los trabajadores sindicalizados el 19.2% por ciento es acordado entre la empresa y el sindicato y el 80.8% por ciento es libre elección de la empresa. Por lo que ve a la contratación de trabajadores eventuales el 96.2% por ciento es libre para la empresa y el otro 3.8% por ciento no se encuentra debidamente especificado en los contratos colectivos.³⁹⁵

Cuando la empresa requiera servicios adicionales, tales como: mantenimiento, instalación de maquinaria, servicios de consultoría, entre otros, existe la utilización de empleo de subcontratistas, en el que las cifras son iguales que las anteriormente citadas; de igual forma, la empresa tiene el poder de indicar rotación de turnos cuando así lo considere sin entrometimiento del sindicato, así como la movilidad geográfica de ser necesario.

Los Contratos Colectivos de Trabajo señalan que los trabajadores se encuentran a laborar horas extras de considerarse necesario por las empresas, en el que sólo un porcentaje mínimo de dichos contratos establece que éstas se acordarán entre sindicato y empresa, siendo el primero el encargado de designar al personal que habrá de trabajar horas extraordinarias. Asimismo, los trabajadores están obligados a trabajar en su día de descanso si es requerido por la empresa.

Por otra parte, el 46.2% por ciento de los Contratos Colectivos de Trabajo establece que el recorte de personal de base se llevará a cabo por acuerdo entre empresa y sindicato, únicamente por lo que ve a que la empresa notifica al sindicato de que personal prescindirá, sin oportunidad de que el sindicato defienda los puestos de trabajo que se eliminarán.³⁹⁶

Con el indicador de flexibilidad salarial, se reglamenta el salario que se percibe en la empresa. Un aspecto de interés, es que las empresas aeronáuticas no ofrecen bonos por productividad o calidad, ya que estos criterios no se ponen a

³⁹⁵ *Ibidem*, p. 148.

³⁹⁶ *Ibidem*, p. 150.

negociación, es decir, consideran que es un deber del trabajador siempre desempeñar sus actividades y/o labores bajo criterios de calidad, lo cual no se debe incentivar vía estímulos económicos.³⁹⁷

Por lo que respecta a la flexibilidad tecnológica, esta se refiere a la capacidad que tiene la empresa para realizar cambios organizacionales del trabajo. La intervención del sindicato en cambios tecnológicos o de organización, nuevos métodos de trabajo y/o cambios en la intensidad del trabajo, es nula. De lo anterior, la consecuencia se traduce en la flexibilidad funcional, la cual indica que la empresa modifica las funciones que desarrollan sus trabajadores.³⁹⁸

Del presente estudio se puede concluir que las decisiones importantes sobre el funcionamiento de las empresas aeronáuticas se dan de forma unilateral, lo cual señala una tendencia a tener un control absoluto de las relaciones laborales que se dan en este sector, en el que el estado se encuentra de igual forma involucrado, obteniendo éste último una paz laboral, obteniendo indicadores de calidad como el ISO 9000, en el que se evalúa a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y en el que se obtiene un logro al señalar que en los últimos años no se haya registrado ninguna huelga.³⁹⁹ Este tipo de negociaciones ha dejado en manos de las empresas y el Estado la conveniencia de sus condiciones laborales. El Estado pasa a convertirse en un garante de las inversiones de las empresas, dándoles la seguridad de que los problemas obrero-patronales serán contenidos al máximo por medio de sindicatos que se encuentran dispuestos a acatar los intereses de estas empresas. De esta forma, los más afectados son los trabajadores al no contar con una efectiva protección de sus derechos laborales.

4.4. . Reflexión capitular

Como ya se ha mencionado con anterioridad, la flexibilidad del mercado laboral mexicano se corrobora con la reducción de la retención del puesto de trabajo. Algunos estudios señalan que un trabajador del área urbana mexicana, en

³⁹⁷ *Ibidem*, p. 151.

³⁹⁸ *Ibidem*, p. 152.

³⁹⁹ *Ibidem*, pp. 154-155.

promedio, mantiene su empleo durante un período de 5.8 años. Otra característica de la existencia de un mercado de trabajo flexible se puede percibir mediante la externalización de las relaciones de trabajo a través de un tercero para realizar tareas que son parte del proceso productivo de una empresa.⁴⁰⁰

En México, se han señalado una serie de beneficios respecto a la flexibilización del mercado laboral, entre los que se encuentran los siguientes: fortalecer los procesos, la interdependencia y la complementariedad entre empresas; sustituir las importaciones, permitir una mayor integración de las empresas de menor tamaño a los procesos de manufactura; iniciar una incursión en el mercado internacional y por último, una mejor calidad de los servicios.⁴⁰¹

Pese a que no existen cifras concluyentes, algunos estudios establecen que entre 2.4 y 4 millones de trabajadores en México se encuentran bajo este régimen. Las nuevas relaciones de trabajo se caracterizan por la fragmentación de actividades, en el que uno de los riesgos de se encuentra cuando no se puede detectar cuál de las empresas intervinientes reviste la calidad de empleador formal.⁴⁰²

Respecto a los datos señalados en el presente capítulo y en relación con el desarrollo de la presente investigación, se hace notar que existe una complicación o una falla que no permite que el beneficio-costo sea equitativo entre empresa y trabajador, lo que impide que el primero cuente totalmente con un rendimiento mayor y a su vez, que el trabajador no pueda desarrollarse plenamente y ofrecer efectividad laboral.

⁴⁰⁰ Sánchez Castañeda, Alfredo et al., “La subcontratación...”, *cit.*, p. 123.

⁴⁰¹ *Ibidem*, p. 124.

⁴⁰² *Ibidem*, p. 125.

Conclusiones

El uso de la subcontratación se presenta como una alternativa ofrecida a las empresas, que, con base en lo analizado en la presente investigación, se ha utilizado de manera desmedida y sin el suficiente control, lo que ocasiona que los patrones eviten gastos o pagos de prestaciones legales y de un salario mínimo que verdaderamente permita cumplir con sus necesidades básicas, situación que cae en la ilegalidad.

Los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía revelaron que cada vez son más las empresas que se basan en este modelo de contratación de su personal, es decir, no son dependientes de la razón social en la que trabajan. Más de la mitad de la gente que trabaja en el país se encuentra en situación de vulnerabilidad laboral,

Asimismo, del estudio comparativo de los países de América Latina frente a México, éste último se ubica en los últimos lugares de generación de empleos y a su vez, ofrece los salarios más bajos de la región.

México, refleja una precarización del empleo, los cuales en su mayoría son de mala calidad y ofrecen bajos ingresos, lo que lleva a un aumento de población subocupada, es decir, población que tiene la disponibilidad de ofrecer más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite, en virtud de que un solo ingreso no es suficiente actualmente.

La subcontratación, externalización empresarial e incremento de trabajo no declarado o ilegal, se encuentran ligados al surgimiento de nuevos modelos de negocio y modos de producción, a la globalización y a una creciente migración laboral, así como a los avances tecnológicos.

Con la economía digital han surgido nuevas formas de precarizar el trabajo,

dentro de los cuales en México, también se encuentran los empleados de plataformas, quienes carecen de contratos laborales y prestaciones sociales. De no crearse las modificaciones necesarios para mejorar las condiciones del futuro laboral y la operación de plataformas que también subemplean a las personas, las próximas generaciones estarán conformadas por jornaleros digitales, más difícil aún de regular y controlar, por lo que las políticas públicas deben centrar su atención en todas las nuevas formas que toma el trabajo.

Las políticas laborales deben encaminarse a universalizar la cobertura eficiente y eficaz de los sistemas de seguridad social, además de adecuar los sistemas de protección social para respaldar a los trabajadores por cuenta propia y los de plataformas digitales

La mayoría de las personas que se contratan de manera precaria son los jóvenes, quienes cuentan con estudios medio superiores en su mayoría y que el motivo más frecuente por el que se emplean de esta forma es para la obtención de un ingreso extra y adquirir experiencia laboral.

De lo anterior, se traduce que no se está desarrollando una política industrial que implemente proyectos que sigan una línea de desarrollo; se presentan cada vez más limitadas en alcances y resultados, pues no han encontrado aún una vía eficaz para ofrecer resultados. Algunos de los motivos más evidentes es que los encargados principalmente de crearlas y aplicarlas no se encuentran interesados en mejorar dicha condición, lo que, a su vez, se encuentra estancado por los recortes presupuestales, lo que pone en evidencia la insatisfacción del goce de un estado de bienestar.

Recomendaciones y propuesta

El objetivo principal de la presente investigación fue establecer la afectación realizada por la negación de los derechos humanos de los trabajadores por la figura de la subcontratación.

De acuerdo a la presente investigación, una posible recomendación sería que los diferentes poderes de gobierno se enfocaran en el estudio y desarrollo de políticas en materia de derechos humanos que permitan una línea de desarrollo estable, que se acompañe de una participación de los ciudadanos, con objetivos a mediano y largo plazo.

La propuesta que se realiza respecto a la presente investigación es que se impulse a la inspección del trabajo, la cual es la encargada de velar por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo.

Los inspectores de trabajo, dependen de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es una figura existente, sin embargo, en la realidad no se han dado las herramientas para su efectiva operatividad. Una primera idea, sería que existiera un inspector de trabajo de planta en cada centro de trabajo, independiente de la misma, sin embargo, es evidente que el costo sería elevado e insostenible, especialmente en la actualidad con la implementada austeridad.

La propuesta se basa en una efectiva inspección del trabajo, aplicable en todos y cada uno de los establecimientos en los que deban de aplicarse disposiciones relativas a condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores; la cual deberá estar bajo vigilancia y control de una autoridad central, en este caso, la Secretaría del trabajo y Previsión Social, vigente hasta este momento.

Los principales propósitos de ésta son: el respeto de la legislación laboral

que se encuentra vigente en México, con el objetivo de lograr condiciones de trabajo y empleo decentes, supervisando el uso de subcontratación, únicamente para servicios especializados que efectivamente se requieran para una actividad determinada que no sea de carácter indefinido.

Las empresas deberán adoptar las medidas adecuadas para garantizar la seguridad de los trabajadores y que sus derechos no se vean vulnerados. Deberá realizarse un constante control y supervisión, preferentemente de manera mensual. Verificar que los trabajadores cuenten con seguridad y salud en el trabajo, prevención de accidentes y enfermedades, revisar los niveles de ingresos, registro de pago de salarios y pagos de horas extraordinarias.

Asimismo, la propuesta va conducida a que mediante los inspectores de trabajo se realice una plena promoción de los derechos de trabajadores y patronos, las condiciones que deben mantenerse en los centros de trabajo y los lineamientos para el uso adecuado de la subcontratación, esto en vía de información para ambas partes, lo cual puede realizarse mediante conferencias, pláticas y relativos.

Para dicho proceso, los inspectores de trabajo deben ser rigurosamente competentes y capaces de llevar a cabo su trabajo, lo que implica también efectivos procesos de selección, ya que deberán ser independientes e imparciales para evitar conflictos de interés.

Fuentes de información

Bibliografía

ARRIAGADA, IRMA, *Globalización y terciarización: ¿oportunidades para la feminización de mercados y política?*, Brasil, Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL, 2001.

BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO, *Derecho del trabajo*, México, UNAM, 1990.

BARBA GARCÍA, HÉCTOR Y XELHUANTZI LÓPEZ, MARÍA, "México", en *Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Brasil, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, p. 100, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

BARRETO GHIONE, HUGO, "Uruguay", en *Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Brasil, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

BELIL, Mireia, "La organización de sistemas de producción: el caso de las redes de subcontratación", *Documents D'Anàlisi Geogràfica* 13, 1988, pp. 19-34, disponible en: <https://ddd.uab.cat/pub/dag/02121573n13/02121573n13p19.pdf>.

BENSUSÁN, GRACIELA, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, Suiza, Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2007.

BENSUSÁN, GRACIELA, “La subcontratación laboral y sus consecuencias: problemas de diseño institucional o de implementación”, en Bouzas Ortiz, Alfonso (coord.), *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.

CAMACHO SOLÍS, JULIO ISMAEL, “Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales”, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela et al. (coords), *Condiciones de trabajo y seguridad social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012, pp. 237-264.

CARBONELL SÁNCHEZ, MIGUEL, “Globalización y derecho: siete tesis”, en Díaz Müller, Luis Teodoro (coord.), *Globalización y derechos humanos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.

CORTINA, RUBÉN *et al.*, “Argentina”, en *Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Brasil, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE, “Antiguas y nuevas formas de subcontratación”, *Relaciones triangulares del trabajo. Subcontratación y/o tercerización ¿fin de la estabilidad laboral?*, México, Friedrich Ebert, 2005.

EHEVERRÍA TORTELLO, Magdalena, *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*, Chile, División de Estudios, Dirección del Trabajo, 2010.

ECHEVERRÍA TORTELLO, Magdalena, “Riesgos de los trabajadores subcontratados”, *Doctrina, Estudios y Comentarios*, Chile, núm. 200, septiembre 2005.

ENCICLOPEDIA PERÚ, Lema consultado: Perú, 19 de noviembre de 2018, sin número de página, disponible en:<http://enciclopedia.us.es/index.php/Per%C3%BA>

ERMIDA URIARTE, Óscar y Hernández Álvarez, Óscar, “Crítica de la subordinación”, en Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos Alberto (coord.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.

ERMIDA, Oscar y Colotuzzo, Natalia, *Descentralización, Tercerización, Subcontratación*, Montevideo, Oficina Internacional del Trabajo, 2009.

GALLEGO ARENAS, Eraclio *et al.*, “Flexibilización y derecho del trabajo”, *Opinión Jurídica*, Colombia, vol. 5, núm. 9, enero-junio 2006, Universidad de Medellín.

GUERRA RODRÍGUEZ, LUCIANA *et al.*, “Perú”, en *Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Brasil, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

KAPLAN, MARCOS, *Estado y globalización*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2008.

KURCZYN VILLALOBOS PATRICIA, “Apuntes sobre los derechos humanos en el ámbito laboral. Los derechos sociales”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Líber Amicoru: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de

Investigaciones Jurídicas, 2014.

MARQUET GUERRERO, PORFIRIO, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Líber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 34° edición, México, Editorial Tecnos.

PASCUAL ARIAS, Martín *et al.*, “Chile”, en *Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Brasil, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

PODETTI, HUMBERTO A., “Los principios del derecho del trabajo”, en Buen Lozano, Néstor de y Morgado Valenzuela, Emilio (coords), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. 139-153.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, 23ª edición, Madrid, Editorial Espasa Calpe, 2014. Lema consultado: “Empleador”.

RUIZ MORENO, ÁNGEL GUILLERMO, “El trabajo informal en México: un asunto de derechos humanos y de seguridad nacional”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Líber Amicoru: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, ALFREDO *et al.*, *La subcontratación: un fenómeno global*.

Estudio de legislación comparada, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, ALFREDO, “La presencia del derecho del trabajo en la Corte Interamericana”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Líber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, pp. 195-224.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, ALFREDO, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006.

TORRES JUSTINIANI, JOSÉ IGNACIO, *La intervención judicial en el ciclo de las políticas públicas en materia de acceso a la salud en México*, México, UMSNH, Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales, 2018.

VÁSQUEZ FERNÁNDEZ, HÉCTOR, “Colombia”, en *Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, Brasil, Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, 2013, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

Hemerográfica

BASTIDAS PATIÑO, ADRIANA, “El outsourcing: un verdadero contrato empresarial de corte estratégico”, *Revista Investigium IRE Ciencias Sociales y Humanas*, Colombia, vol. II, núm. 2, noviembre 2011.

BATTISTINI, OSVALDO Y MONTES CATÓ, JUAN, “Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación”, *Revista Venezolana de Gerencia*, Caracas, vol. 5, no. 10, 2000, p. 87, disponible en: <http://200.74.222.178/index.php/rvg/article/view/8993/8983>.

CNN ESPAÑOL, *El desempleo en Lima es el más alto de los últimos 6 años*, 18 de abril de 2018, sin número de página, disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2018/04/18/desempleo-lima-peru-2018-inei/>.

CNN ESPAÑOL, *Estos son los mejores (y peores) salarios mínimos en América Latina*, 09 de enero de 2018, sin número de página, disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2018/01/09/salario-minimo-america-latina-argentina-mexico-colombia-chile-peru/>.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, “Principales indicadores del mercado laboral”, *Gran encuesta integrada de hogares*, Bogotá, 31 de enero de 2019, p. 2, disponible en: <https://www.dane.gov>.

EL UNIVERSAL, *Ecuador fija en 394 dólares el salario mínimo mensual para 2018*, 27 de diciembre de 2018, sin número de página, disponible en: <http://www.eluniversal.com/internacional/29254/ecuador-fija-en-394-dolares-el-salario-minimo-mensual-para-2019>.

GARZA TOLEDO, ENRIQUE DE LA, “El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX”, *Revista Acta Sociológica*, México, 1997, núm. 20, mayo-agosto, pp. 9-32; disponible en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Tratadolatinoamericanodesociologiadeltrabajo/Introduccion.pdf>.

GARZA TOLEDO, ENRIQUE DE LA, “Empresas Transnacionales, discusiones teóricas para su estudio”, *Revista del Centro de Análisis del Trabajo*, México, 3ª época, año 8, núm. 12, julio-diciembre 2014.

GESTIÓN, *¿Cuál es el sueldo mínimo en el Perú y cómo ha evolucionado en el tiempo?*, 18 de diciembre de 2018, sin número de página, disponible

en:[https://gestion.pe/tu-dinero/finanzas-personales/sueldo-minimo-peru-
aumento-nnda-nnlt-252048](https://gestion.pe/tu-dinero/finanzas-personales/sueldo-minimo-peru-aumento-nnda-nnlt-252048).

GÓMEZ ZUPPA, WILLEBALDO, “Reestructuración y flexibilidad en la industria automotriz mexicana: el caso de la Ford de Cuautitlán”, *Revista del Centro de Análisis del Trabajo*, México, 3ª época, año 8, núm. 12, julio-diciembre 2014.

GUERRERO, ANA LUISA, “Mercado laboral en México, panorama y proyecciones”, *Agencia Informativa del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*, México, 12 de enero de 2017, disponible en: <http://conacytprensa.mx/index.php/ciencia/economia/12156-mercado-laboral-en-mexico>.

HIRATA, HELENA Y ZARIFIAN PHILIPPE, “El concepto de trabajo”, *Revista de Trabajo*, Argentina, Año 3, núm. 4, enero-noviembre 2007, pp. 33-36; disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo.pdf.

.INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, “Actividad, empleo y desempleo”, *Encuesta continua de hogares*, Montevideo, 07 de febrero de 2018, p. 1, disponible en: <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Diciembre+2018/7b34d0a7-c1ec-4f1e-89f6-d49839ba8714>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, “Ingreso de los hogares y de las personas”, *Encuesta continúa de hogares*, Montevideo, 07 de febrero de 2018, disponible en: <http://www.ine.gub.uy/documents/10181/30869/ECH+Ingresos+Diciembre+2018/9bc3fbd6-683a-4b39-831d-f9ffcb08bac1>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, “Síntesis de estadísticas”, *Encuesta*

suplementaria de ingresos 2012, Chile, julio 2018, p. 4, disponible en: https://www.ine.cl/docs/default-source/ingresos-y-gastos/esi/ingreso-de-hogares-y-personas/resultados/2017/sintesis_esi_2017_nacional.pdf?sfvrsn=6.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA, “Acceso a seguro de salud y previsión social”, *Perú: evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento*, Perú, 2004-2012, disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1105/cap05.pdf.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, Encuesta Nacional de Empleo, Chile, núm. 243, 31 de enero de 2018, disponible en: <https://www.ine.cl/docs/default-source/boletines/Empleo/2018/espa%C3%B1ol/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-ond-2018.pdf?sfvrsn=10>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, “Indicadores laborales”, *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo*, Ecuador, 16 de enero de 2019, p. 8, disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Diciembre-2018/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20diciembre%202018.pdf>.
[co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_18.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Diciembre-2018/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20diciembre%202018.pdf).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, “Ingresos y gastos”, *Encuesta nacional de ingresos y gastos en hogares urbanos*, Ecuador, 16 de enero de 2019, disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Diciembre-2018/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20diciembre%202018.pdf>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, “Trabajo e ingreso”, *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos*, Buenos Aires, vol. 2, núm. 236, diciembre 2008, p. 3, disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim18.pdf.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, “Indicadores de ocupación y empleo”, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México, diciembre de 2018, sin número de página, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=4714>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, “Indicadores de ocupación y empleo”, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, México, diciembre de 2018, sin número de página, disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=4811>.

JAVIER SALINAS, ROLANDO, “Estrategias de descentralización y relaciones laborales en el sector aeronáutico en Querétaro, México”, *Revista del Centro de Análisis del Trabajo*, México, 3ª época, año 8, núm. 12, julio-diciembre 2014.

LA REPÚBLICA, *Sueldo mínimo en Perú y en otros países de Latinoamérica*, 30 de diciembre de 2018, sin número de página, disponible en: <https://larepublica.pe/economia/1197820-el-sueldo-minimo-en-el-peru-y-en-otros-paises-de-latinoamerica>.

LOZANO, ISRAEL, *OIT: tasa de desempleo para Perú se mantuvo en 4.5% durante el 2018*, 19 de diciembre de 2018, sin número de página, disponible en: <https://larepublica.pe/economia/1378808-oit-tasa-desempleo-peru-mantuvo-45-durante-2018>.

MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO. GOBIERNO DE CHILE, disponible en:
<https://chile.travel/informacion-practica>.

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES Y CULTO. REPÚBLICA ARGENTINA, sin número de página, disponible en:
<http://etail.cancilleria.gov.ar/es/content/informaci%C3%B3n-sobre-argentina-1>.

MONTARCÉ, INÉS, “Estrategias de relaciones laborales en *Call Centers*: un estudio de casos en la Ciudad de México”, *Revista del Centro de Análisis del Trabajo*, México, 3ª época, año 8, núm. 12, julio-diciembre 2014

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo*, Ginebra, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, 16-19 de febrero 2015, p. 1., disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf.

PICHARDO PALACIOS, SANTIAGO, “Las relaciones laborales y sindicales en Farmacias Similares y Asociados”, *Revista del Centro de Análisis del Trabajo*, México, 3ª época, año 8, núm. 12, julio-diciembre 2014.

URUGUAY, 2007-2009, sin número de página, disponible en:
<https://www.welcomeuruguay.com/datosutiles/algomas.html>.

Legislativa

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, disponible en:
<http://www.cndh.org.mx/>.

MÉXICO. CONGRESO DE LA UNIÓN, “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma: 15 de septiembre de 2017, disponible en: http://www.http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf.

MÉXICO. CONGRESO DE LA UNIÓN, “Ley Federal del Trabajo”, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma: 22 de junio de 2018, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf.

MÉXICO. CONGRESO DE LA UNIÓN, “Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Protocolo de San Salvador”, *Diario Oficial de la Federación*, 1998, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/PI2.pdf>.

MÉXICO. CONGRESO DE LA UNIÓN, “Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores”, *Diario Oficial de la Federación*, última reforma: 21 de mayo del año 2014, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n261.pdf>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, disponible en: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, 1948, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2000.pdf>.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1976, disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.

SUIZA. OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>.

SUIZA. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, Suiza, 104^a reunión, 2015, disponible en: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>.http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358293.pdf.