

Reforma laboral: flexibilidad a través de la subcontratación

Laboral reform: flexibility through outsourcing

Olivia Garibay Melo ^a, Diana Xóchitl González Gómez ^b, Jozelin María Soto Alarcón ^c

Abstract:

In recent decades, the Mexican labor sector has undergone a series of reforms that have had an impact on workers' performance. The objective of this article is to analyze the labor reforms in the area of outsourcing and how the presence of this type of employment regime has evolved. The approach is based on neoclassical theory, in the understanding that it is represented by rational agents in perfect competition, who visualize their own maximization of resources. Data from the economic census, information from the Mexican Social Security Institute and data from the National Survey of Occupation and Employment are used to distinguish the levels of employment in the face of the reforms. Among the findings, we find that the 2012 reform did not necessarily stimulate the level of employment, while the 2021 reform, although it limited outsourcing, did not cease to be present in companies. However, this last reform highlighted the collective rights of workers.

Keywords:

Labor reform, formal employment, labor flexibility, social security, Outsourcing

Resumen:

En las últimas décadas el sector laboral mexicano ha experimentado una serie de reformas que han incidido en el desempeño de los trabajadores. El objetivo del artículo es analizar las reformas laborales en materia de subcontratación y cómo es que ha evolucionado la presencia de este tipo de régimen en el empleo. El enfoque a partir de la teoría neoclásica, en el entendido que está representada por agentes racionales en competencia perfecta, mismos que visualizan su propia maximización de recursos. Se emplean datos de los censos económico, información del Instituto Mexicano del Seguro Social y datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para distinguir los niveles de ocupación ante las reformas. Entre los hallazgos, se encuentra que la reforma del año 2012 no necesariamente incentivó el nivel de empleo, mientras que la reforma del año 2021 aunque limitó la subcontratación, no dejó de hacerse presente en las empresas. Sin embargo, esta última reforma destacó los derechos colectivos de los trabajadores.

Palabras Clave:

Reforma laboral, empleo formal, flexibilidad laboral, seguridad social, subcontratación.

Introducción

Desde la corriente neoclásica del estudio del mercado de trabajo, su flexibilidad trae consigo la disminución del desempleo e incentiva el crecimiento. En México y en general en América Latina, desde el año 2000 al 2013 la política pública buscó mejorar la productividad y el crecimiento económico a partir de modificaciones en el ámbito laboral [1]. Según lo señalado por Lóyzaga (2013)

y Ermida y Orsatti (2009), las condiciones laborales durante el siglo XX en México se han tornado mayormente flexibles a través de la legalización de la subcontratación [2, 3].

El outsourcing o subcontratación, como normalmente se determina en el marco jurídico mexicano, presentó una tendencia creciente cuyo objetivo fue generar mayor competitividad a cambio de reducir los costos laborales de las empresas. Así, las empresas externalizaron

a Autor de correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0002-0570-2864>, Email: ga336288@uaeh.edu.mx

b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0003-3062-9961>, Email: dianax@uaeh.edu.mx

c Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0003-3931-9310>, Email: jmsoto@uaeh.edu.mx

actividades para hacerse más eficientes y atender las necesidades de la demanda [4]. Para fines de este análisis se contemplará mayormente el término subcontratación, cuya definición está enfocada en la prestación de servicios por parte de contratistas en beneficio de un contratante, es decir, delegar a empresas los costos de contratación laboral [5].

Al hablar de subcontratación se hace referencia a las personas ocupadas que desempeñan una tarea dentro de una empresa, pero sin ser necesariamente parte de ellas, puesto que, su contratación es de manera externa. Por lo tanto, la subcontratación es tomada como una forma de adaptabilidad para la economía mexicana dentro de un contexto globalizador [6].

Por su parte, autores como Fuentes indican que la utilización de la subcontratación en los procesos productivos de las empresas era cuestión de estrategia para permitir acrecentar las ganancias de los empresarios, pero al mismo tiempo les representaría una disminución de responsabilidades con los trabajadores [4].

En México, el régimen de subcontratación se fortaleció con las reformas estructurales en materia laboral, implementadas durante el gobierno Calderonista. Se modificó el marco jurídico laboral para individualizar los contratos, liberalizar la fuerza de trabajo y por consiguiente abaratar los costos de la misma. La primera fase de las reformas estructurales involucró la reforma a la Ley Federal del Trabajo en 2012. Así, se legitimó la flexibilidad, la productividad, la movilidad y versatilidad del trabajo, y con ello se desregularizaron las relaciones laborales [7].

De acuerdo con lo establecido en la gaceta parlamentaria de 2012 para el Estado, fue viable, necesario y oportuno implementar la reforma laboral en el contexto económico y social que vivía el país. Sin embargo, estas políticas desregulatorias del trabajo contrastaban con la importancia de incrementar el acceso al mercado de trabajo de manera "digna" mediante la proyección de mayor empleo, este último de manera formal, bajo el supuesto de respetar los derechos y prestaciones laborales [8].

La reforma de 2012 preveía un incremento de la población económicamente activa en el mercado laboral; sin embargo, para el año 2021 el escenario fue diferente. El gobierno del presidente Andrés Manuel López Obrador (2018-2024), planteó una nueva reforma que frenaría la desregulación laboral, pues con la anterior se promovía la precarización del empleo, la merma de las prestaciones

laborales, e incidía negativamente en las condiciones de vida del trabajador [9].

De acuerdo a la Gaceta parlamentaria de 2020, el gobierno de cuyo periodo comprende de 2018-2024, tendría como objetivo promover un mayor bienestar para la población trabajadora. Por lo que, la Honorable Cámara de Diputados de la nación se planteó la decisión de eliminar la subcontratación y aceptó exclusivamente la contratación de personal especializado o la elaboración de obras especializadas; a fin de, recuperar el respeto al empleo y por consiguiente una mejor recaudación fiscal por parte del Estado [9].

A partir de los acontecimientos antes descritos, el objetivo del artículo consiste en analizar el comportamiento del empleo a partir de la legalización de la subcontratación (reforma del año 2012) y durante la reforma del 2021. Para esta investigación se hará uso del enfoque teórico neoclásico, visto desde el aspecto flexibilizador del mercado.

La metodología planteada implica un análisis de datos cualitativos y cuantitativos. En la dimensión cualitativa se revisan documentos científicos que discuten el régimen de la subcontratación como herramienta que flexibiliza el trabajo y aligera las responsabilidades empleado-empleador. Mientras que el análisis cuantitativo implicó el estudio de las series del personal ocupado no dependiente de la razón social, disponible en los Censos Económicos 2003, 2008, 2013 y 2019. [10, 11, 12, 13]. Las variables de seguridad social se obtuvieron de las estadísticas del Instituto Mexicano del Seguro Social y con la serie del primer trimestre de la ENOE, ambos en el periodo del 2019 al 2023.

En cuanto a los resultados, se encontró que la liberalización de la subcontratación por medio de la reforma laboral de 2012, en un primer momento representó una ventana de oportunidad para el empleo, a cambio de disminuir los derechos laborales. Mientras que, para la reforma del año 2021 limitó la subcontratación, aunque la población ocupada en este sector aun no disminuye en su totalidad.

El documento está integrado por seis apartados. Después de la introducción se presenta la concepción del empleo vista desde el ámbito económico, donde tanto oferentes como demandantes de empleo se ven inmersos en el mercado laboral. El tercer apartado explora las reformas laborales, la metodología se presenta en el cuarto apartado; seguido de los resultados obtenidos. En el último apartado la discusión y conclusiones.

Marco teórico

Para la teoría neoclásica el mercado de trabajo representa el lugar donde se ubican tanto oferentes como demandantes, por lo tanto, cada agente buscará conseguir la maximización en cuanto a su utilidad y beneficios respectivamente [14].

En cuanto a los precios, la teoría neoclásica bajo el supuesto de competencia perfecta, para el mercado de consumo y para el mercado de bienes y servicios, muestra que los precios se tornarán flexibles en virtud de las fuerzas de mercado. Por lo tanto, los agentes tendrán solamente presencia en las magnitudes ofertadas y requeridas [15].

De acuerdo con Noriega (2001), la oferta de trabajo, vista como cualquier otro bien, se formulará teniendo en cuenta el equilibrio existente entre el salario real con la insatisfacción que les representan a los trabajadores una hora adicional en sus respectivas labores. Por lo tanto, el planteamiento de la oferta de trabajo es el siguiente:

$$\text{Máx } U: f[Q_d, (t - T_o)] \quad (1)$$

$$\text{s. a } \Pi + WT_o = PQ_d \quad (2)$$

$Q_d =$ cantidad de bienes demandados

$t =$ tiempo biológicamente disponible

$T_o =$ tiempo del trabajo ofrecido

por el consumidor

$\Pi =$ masa nominal de beneficio

$W =$ salario nominal

$P =$ precios nominal de producto

En la función de utilidad (1) se describen las preferencias por el consumo y el ocio para el trabajador, resultando de la ecuación (1) y (2) las condiciones de equilibrio:

$$\frac{U_{T_o}}{U_{Q_d}} = \frac{W}{P} \quad (3)$$

$$\text{s. a } \Pi + WT_o = PQ_d \quad (2)$$

La ecuación (3) conforma la relación marginal de sustitución, mostrando que el consumidor al ser un tomador de decisiones con ciertas restricciones, optará por aquella elección que le resulte un mejor costo de oportunidad [16].

En la demanda de trabajo, bajo el supuesto de racionalidad, los productores elegirán emplear más tiempo de trabajo, siempre y cuando, con la última unidad de trabajo empleada se logró generar un mayor rendimiento [17]. Según Noriega (2001), la formalización de la demanda de trabajo es:

$$\text{Máx } \Pi = PQ_o - WT_d \quad (4)$$

$$\text{s. a } Q_o = g(T_d) \quad (5)$$

$T_d =$ tiempo de trabajo demandado

$Q_s =$ cantidad de productos ofrecidos

$\Pi =$ masa nominal de beneficio

$P =$ precio

$W =$ salario nominal

De la ecuación (4) y (5), se obtiene las condiciones de equilibrio:

$$g' = \frac{W}{P} \quad (6)$$

$$\text{s. a } Q_o = g(T_d) \quad (5)$$

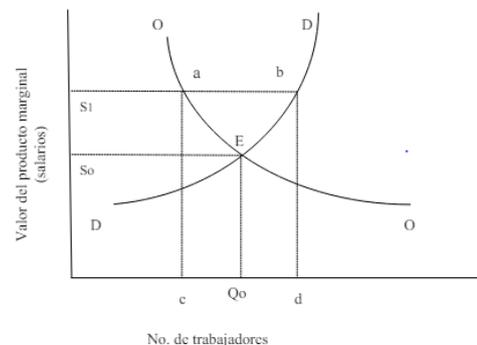
Al respecto, Noriega señala:

“el productor demandará trabajo hasta el punto de su función de producción (5), en el que la productividad marginal del trabajo iguale al salario real, (6) y que el volumen de producto generado con esa cantidad de trabajo corresponderá al máximo posible en ese punto” (Noriega,2001, pág.54) [16].

El pleno empleo se desarrolla a partir de la eficiencia presentada entre precios y asignaciones, es decir que, los recursos (mano de obra) dentro del mercado de trabajo son utilizados plenamente y su retribución es acorde con un salario real. Aunque, esta teoría no queda liberada de contemplar entre sus variaciones al desempleo involuntario, mismo que viene acompañado de rigideces [17].

A continuación, se observa la determinación del nivel de empleo y salario considerando dos escenarios: la no presencia del outsourcing y la integración del outsourcing.

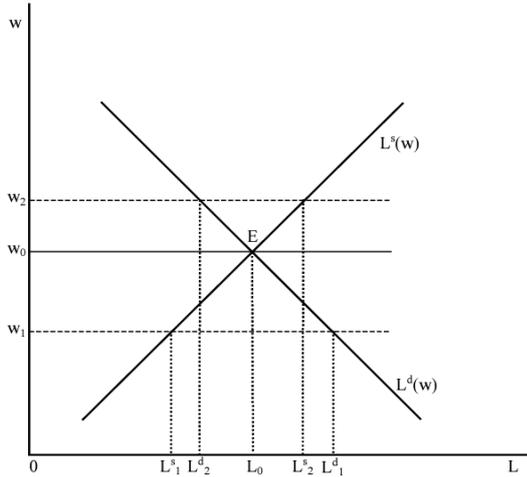
Gráfico 1. Comportamiento del mercado de trabajo sin outsourcing



Fuente: tomado de Ruiz, 2012.

En un escenario sin outsourcing o subcontratación, la determinación del salario real y empleo será aquel formado mediante la productividad marginal del trabajo y la desutilidad marginal del trabajo, punto E (gráfica 1) [18]. Condición de equilibrio que será considerada tanto por empresarios y trabajadores.

Gráfico 2. Comportamiento del mercado de trabajo con outsourcing



Fuente: tomado de Neffa, 2005.

Por otra parte, en un escenario con subcontratación, el salario real será menor al de equilibrio, puesto que todos los derechos y compromisos que tendría que tener la empresa primaria con sus trabajadores los deja de pagar para poder trasladarlos a otra empresa. De este modo el trabajador podría incorporarse al mercado, pero teniendo en cuenta la posibilidad de adquirir un salario real menor o diferente al resto de la población económicamente activa, intersección $w_1 L_1^d$ (gráfica 2) [19].

Así, la determinación de empleo y desocupación se dará acorde con la productividad marginal, siempre conscientes de las rigideces que pudieran presentarse y desalentar el equilibrio [20].

Reformas a la Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo en sus diversas reformas comprende todas aquellas normas que regulan y vigilan tanto al empleado con al empleador, por lo tanto, debería considerarse como un medio para que el mercado laboral otorgue veracidad, equilibrio y coherencia a los agentes que lo conforman. De acuerdo con Belmont (2014), el marco jurídico laboral es el vínculo para la reorganización de las relaciones sociales, puesto que, está conformada por reglas que se utilizan tanto en el reclutamiento de los empleados como en el desempeño efectuado de los mismos [20].

Reforma de 2012: un cambio para el mercado laboral

El panorama laboral mexicano se ha caracterizado por una implementación de la flexibilización en su forma de organización, misma que reconfiguró los regímenes laborales tradicionales entre empleado y empleador bajo la estrategia de la subcontratación. En este nuevo régimen contempló la participación de tres actores: la empresa subcontratada, la empresa que subcontrata y el empleado [21].

El Banco Mundial mencionó que la mayor causa de desempleo en América Latina era cuestión de la poca libertad que se daba a los mercados de trabajo, imposibilitando el dinamismo del sector formal en el empleo [22]. Para Chiquiar y Ramos (2009), ante la presencia de mercados rígidos es posible que una disminución de movimientos de factores de producción, ocasionarían un bajo rendimiento [23].

Durante 2008-2009 el país enfrentó una crisis asociada con el sector financiero, que repercutió en las actividades económicas [24]. A través de la crisis financiera se ocasionaron cambios dentro del mercado laboral, uno de esos cambios fue el incremento de la tasa de desempleo, con 7.3% para el año de 2009 [25]. Ante la situación presentada y las rigideces existentes, la política pública se centró en flexibilizar el trabajo. Cabe destacar que esta estrategia no surgió por las características propias del mercado de trabajo, sino por la crisis financiera que afectaba a la economía globalizada.

Así, para el año 2012 se tuvieron a la vista algunas de las modificaciones al marco jurídico laboral. Conforme a Batres (2013), la reforma involucró: a) priorizar la productividad laboral para futuros ascensos, antes que la antigüedad, b) condescendencia de los contratos a partir de hora, c) el pago de salarios que no pasarán de 12 meses y d) la legalización de empresas cuya función es la subcontratación [26]. Con estas modificaciones se legalizó la subcontratación.

Tanto De la Garza (2005) como la Secretaría de Trabajo y Previsión social (2010), coinciden en que los objetivos que se presentarían dentro del mercado laboral mexicano por medio de la subcontratación eran revitalizar la competitividad y permitirle a la población nuevas formas de empleo. De esta forma se atendía la realidad nacional e internacional y, a largo plazo, ocasionaría un crecimiento económico para el país [27, 28].

Las modificaciones legales beneficiarían a las empresas y fomentarían la producción. Es decir, mediante la descentralización de ciertas actividades la empresa podría

especializarse en aquellas acciones dirigidas a su rama [29].

Teniendo en cuenta los diferentes objetivos que se desarrollarían a partir de la subcontratación, es necesario cuestionarse, ¿cómo sería posible que a partir de este tipo de régimen se cumplirían dichas metas? Según lo señalado por Jiménez y Espinosa (2016), el régimen de subcontratación permitiría una mayor competitividad para las empresas si estas optan por realizar inversión en cuestiones de mano de obra especializada para los servicios de mayor relevancia, así, se obtendría la adquisición de otros conocimientos y se transferirían las tareas a modo de optimizar los tiempos y costos de la empresa. Es en este punto donde los trabajadores conociendo sus posibilidades y entorno tomarán una decisión óptima [30].

La subcontratación: flexibilidad laboral mexicana

Una de las vías flexibilizadoras usadas dentro del mercado laboral fue la aplicación de la subcontratación, donde una determinada empresa o entidad traslada sus responsabilidades y actividades a una empresa subcontratista para promover o agilizar la participación de mano de obra para sus funciones.

De acuerdo con Trejo y Saucedo (2014), la subcontratación es una clara representación a la modificación de las relaciones laborales [31]. Ante la persistencia de incrementar la competitividad en entornos globalizados, este régimen descrito por la Organización Internacional del Trabajo en 1998 como el entorno donde el trabajador presta sus servicios a una empresa, que no es necesariamente la misma que lo contrato. Este proceso de flexibilización laboral, obedece a una lógica que maximiza de beneficios y minimiza costos para los empresarios [31].

Según lo señalado por Chávez (2001), la flexibilidad laboral se desarrolla a partir de observar las rigideces (desempleo, conflictos económicos, baja productividad) presentes en el mercado laboral, mismas que limitan el buen funcionamiento de este último [22]. De acuerdo a la teoría neoclásica, la flexibilidad representa la estrategia del estado, las empresas y los trabajadores para redireccionar su funcionamiento. Teniendo en cuenta lo anterior, se puede vincular la subcontratación como el ajuste previsto ante las demandas de mercado. Conforme a Ferreira (2016), tanto en el ámbito social como económico la prevalencia de la subcontratación desarrollaría nuevos espacios laborales, por lo general temporales, y con salarios basados en la eficiencia de sus labores [32].

La contracara de la subcontratación implicó la pérdida de la continuidad en el entorno de trabajo y la existencia de sindicatos que velaran por el bienestar de la fuerza laboral colectiva, es decir, incide negativamente en los derechos sindicales de los trabajadores [7].

El propósito de la subcontratación

Desde el enfoque neoclásico, la subcontratación, para los trabajadores y los empresarios buscó maximizar sus recursos respectivamente, sus propósitos implicaron:

- Generar una diferente modalidad de empleabilidad y disponer de la opción de concluir la relación laboral en cualquier momento
- Reducir los costos de mano de obra
- Evadir los contratos colectivos por parte de empresa o entidad matriz [21].

Otro de los objetivos planteados por la subcontratación fue reducir los costos laborales, que van desde los procesos de selección, el no tener que invertir en capacitación como normalmente lo haría con un empleado interno y por supuesto, tener la facilidad de obtener servicios más especializados que ha futuro pueda resultarles en una mejora de calidad de sus procesos [33].

La evasión de contratos colectivo se ve reflejada en la vinculación directa del empleado subcontratado con la empresa principal, esto implicó la disminución de prestaciones y derechos que regularmente la empresa que subcontrata tiene para los internos.

El hecho de que el régimen de subcontratación haya crecido en mayor proporción a raíz de la globalización ha provocado que su uso, más que una aportación hacia el beneficio colectivo, se quedé solo en la mejora de unos cuantos, mediante la legalización de una empleabilidad direccionada al incremento de la producción.

Este proceso de flexibilización laboral se observó en México en la industria maquiladora localizada en el norte del país, donde se asentaron empresas transnacionales en búsqueda de una mayor producción con menores responsabilidad de costos.

De acuerdo con una investigación realizada por Martínez en 2018, se considera el estado de Baja California, específicamente el municipio de Tijuana, como la zona maquiladora con mayor repunte en empleo subcontratado. El autor, basándose en datos preliminares de INEGI 2017, menciona que la promoción de este tipo de flexibilidad laboral ha ocasionado un alza en los empleos. La intensificación de la subcontratación en el

estado de Baja California fue de 102% y para el municipio de Tijuana en hasta 126%.

Cabe destacar que, en dicha investigación, Martínez, observó que la subcontratación en las maquiladoras transnacionales generó incertidumbre en los trabajadores, en específico a los que representan la parte administrativa de las empresas. En 2015 para la industria manufacturera de Baja California la distribución porcentual era de 8% en labores administrativas y para el 2017 el porcentaje era solo del 6%. Puesto que, estos son contratados por agencias externas y no por las empresas, ha llevado a la aceptación de los trabajadores por contrataciones temporales que no necesariamente vienen acompañadas por prestaciones laborales adecuadas ni mucho menos un comité sindicalizado que los represente [34].

La industria automotriz también presenta altos niveles de subcontratación. Siguiendo las demandas del mercado globalizador en donde se encuentran muchas de las empresas del sector económico han optado por la subcontratación para hacerse competitivas a través de menores costos de producción y una baja responsabilidad con sus trabajadores. De acuerdo con una investigación descriptiva realizada por Mejía et al. en 2016 aplicada a los trabajadores subcontratados en empresas automotrices de la región sureste del estado de Coahuila, mediante la implementación de preguntas, se obtuvo que más de la mitad de los trabajadores tienen un contrato por tiempo indeterminado. Así mismo que, dado el poco que tienen los trabajadores muchos de ellos declinan por otro trabajo [35].

Algo que también destaca en dicha investigación es la remuneración, ya que, en las empresas automotrices los subcontratados suelen tener salarios inferiores en comparación con trabajadores base, cuyas características al momento de desempeñar las laborales dentro de la empresa son las mismas. Seguido de esto se presenta la variable de recursos humanos, conformada por las jubilaciones, seguridad social y salud e higiene industrial de los trabajadores. Con esta variable se obtienen resultados diferentes a la media, argumentando que el personal subcontratado tiene poca noción y adopción de estos beneficios dentro de la empresa. Por lo que, los investigadores toman esta última variable y a las remuneraciones como propulsores de la precarización laboral en la industria automotriz [35].

Finalmente, a cambio de reducir tanto la certeza de los empleos como los derechos sindicales, la subcontratación debía aumentar los niveles de empleo ya que el sector empresarial que subcontrata, externaliza actividades administrativas y puede centrarse en aquellas que le

resulten más convenientes [36]. A continuación, se analizan los cambios en la ley.

La reforma laboral de 2021

Autores como Neffa (2006) puntualizan algunas de las consecuencias que ha dejado a su paso la flexibilización laboral en la fase de la subcontratación y que seguirían sucediendo durante el curso de los procesos de externalización del trabajo. Algunos de estos están vinculados a la desigualdad de salarios que reciben las personas subcontratadas con respecto a las personas de planta dentro de una empresa o también la imposibilidad de decisiones en cuanto a la misma [14]. Por otra parte, el Centro de Análisis Multidisciplinario menciona que, con la reforma laboral de 2012, respaldada por los que en su tiempo fueron dirigentes del país, promovió mayormente las necesidades de los empresarios. Provocando que las modificaciones del marco normativo fueran perjudiciales en las condiciones de vida y empleo para los subcontratados [37].

Del mismo modo, en la exposición de motivos que se presentaba ante la cámara de diputados de la nación se tenía claro que el régimen de subcontratación representaba prácticas abusivas para los trabajadores [36]. Por lo tanto, durante la transición de gobierno en el país, se dieron los primeros indicios para la implementación de la regulación del empleo, específicamente la eliminación de la subcontratación. De acuerdo con el presidente - Andrés Manuel López Obrador- esta relación laboral representaba una conexión con la defraudación fiscal y también perjudicaba a los trabajadores en cuanto a sus derechos [38].

El cambio normativo laboral mexicano del año 2021 implicó la eliminación de la subcontratación, la creación de un registro de empresas subcontratadas, así como sanciones para los patrones que limiten la inspección y vigilancia y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa [38].

En vista del cambio en la normatividad laboral de 2021, se contempló que, con la eliminación de la subcontratación un número mayor de trabajadores, estos pudieran modificar su estado de trabajador bajo un régimen de "mayor" formalidad. Además, se tenía previsto que después de la reforma en cuestión, el reparto de utilidades tendría un incremento promedio de 100 mil millones de pesos [39].

Con la reforma laboral de 2021, las principales acciones que estaba tomando el Estado daban por entendido que buscaban una reorganización de las personas en el

esquema de subcontratación con mayor eficiencia al momento de su contratación. Haciendo un recuento de los establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 2021 solo era permisible la participación de empleados especializados que no tuvieran relación con la actividad económica de la empresa a la que estaban prestando sus servicios [40].

Metodología

Esta investigación tiene un alcance exploratorio y descriptivo, abarcando los años de 2011 a 2021*, esto para tener un panorama de la situación antes, durante y después de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, del 2012 y 2021. Las variables que se analizaron fueron los datos de subcontratación y la población ocupada con acceso a seguridad social.

Resultados

La presencia de la subcontratación

Uno de los ejes planteados por la reforma laboral de 2012 estaba enfocado en la subcontratación. De acuerdo con Anguiano y Ortiz (2013), se consideraba que para este nuevo modelo de relación laboral solamente las empresas que fundamentaran su carácter de especialización en los lugares de trabajo podían utilizar cierta empleabilidad. [41]

En el gráfico 3 se observan los datos del personal ocupado en subcontratación.

Gráfico 3. Personal ocupado no dependiente de la razón social (Subcontratación)



Fuente: elaboración propia a partir de los censos económicos 2004,2009, 2014 y 2019. [10] [11] [12] [13].

* El periodo de tiempo tomado estará a consideración para algunas de las variables, por ejemplo, la utilización de los censos económicos, que son publicados cada cinco años.

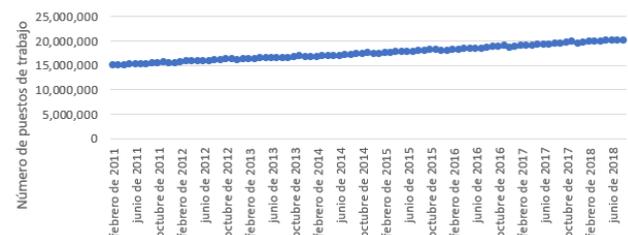
La población ocupada no dependiente de la razón social †mantuvo un incremento en los años correspondientes del año 2003 a 2013, pues destacan el antes y el durante de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012. De 2003 a 2008 se tuvo un incremento en 1,332,792 personas en esta modalidad de subcontratación, mientras que de 2008 a 2013 se presentó una diferencia de 846,191 personas (ver gráfico 3). Por su parte, de los años de 2013 a 2018 el incremento de esta población presentaba la misma tendencia. Evidentemente la subcontratación no era algo novedoso con la llegada de la reforma, pues esta modalidad de trabajo ya se venía presentando desde años anteriores en México, lo que sí se observa es que un mayor número de la población ocupada total tiende a laborar en el régimen, ahora bajo la protección legal.

Acceso a la seguridad social

Las condiciones laborales a las que se ve expuesto el empleado mexicano en algunos casos como la subcontratación inciden en su precarización laboral. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la seguridad social es uno de los principales derechos en el empleo formal, algunos de los beneficios para con los empleados son: la protección a la salud, sistema de jubilación y subsidios para la maternidad o paternidad según sea el caso [42].

En el gráfico 4 se observa el incremento en el número de personas inscritas al Seguro Social, pero a un ritmo más lento que la población ocupada.

Gráfico 4. Número de puestos de trabajo inscritos en el IMSS por trimestre



Fuente: elaboración propia con base en datos abiertos IMSS [44].

De acuerdo al Instituto Mexicano del Seguro Social el número de puestos registrados por los patrones

† De acuerdo con INEGI (2019), se tomará a la subcontratación u outsourcing como aquellas personas no dependientes de la razón social, puesto que, “el monto pagado por outsourcing se define como los pagos que realizó el establecimiento a otra razón social [43].

presentaba una tendencia ascendente. Como se observa en la gráfica dos, la reforma laboral del año 2012 no impactó significativamente en el número de personas aseguradas, ya que, en el primer trimestre de 2014 se tenía apenas una diferencia absoluta de 500,246 nuevos puestos registrados respecto al 2013.

Los datos del empleo con la reforma del 2021

Para analizar los efectos de la reforma del 2021 se emplean los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Cabe mencionar que, para efectos de esta encuesta no se precisa entre sus preguntas a la subcontratación, por lo tanto, se intenta hacer un acercamiento utilizando la metodología planeada por Rojas y Gameren en 2021. Además, se emplean los censos económicos considerando variables claves para el análisis, como: temporalidad del empleo, la remuneración recibida y el lugar dónde se labora [43, 45]. De los cuatro cuestionarios que conforman cada trimestre en la ENOE solo se ocuparon los relacionados con la situación laboral de los miembros del hogar en su respectivo año.

Se tomará como periodo de análisis el primer trimestre de 2019 a 2023 con los microdatos de la ENOE. De acuerdo con el Censo económico de 2019, la desagregación del personal no dependiente de la razón social, consta de dos elementos importantes: Personal contratado y proporcionado por otra razón social y personal por honorarios o comisiones sin sueldo base.

Considerando los elementos expuestos anteriormente se tomará del cuestionario de la ENOE las preguntas y respuestas que mejor acercamiento tenga con el régimen de empleo analizado. Por lo tanto, las preguntas y respuestas seleccionadas son:

P3K. ¿El contrato de...es? R3K1 ¿temporal o por obra determinada?

P4h. ¿Normalmente en qué lugar trabaja...?, R2 ¿En las instalaciones de otra empresa o institución a donde se le envía?

P6. ¿...recibe o le pagan?, RP6_1 por comisión?, RP6_2 a destajo (por pieza), servicio u obra realizada?, RP6_3 por honorarios?

Tabla 1. Dinámica de la subcontratación 2019 a 2021.

Personas no dependientes de la razón social		Año				
		2019	2020	2021	2022	2023
¿Normalmente en qué lugar trabaja?	En las Instalaciones de otra empresa o institución a donde se le envía	3,633	4,018	3,042	3,577	3,970
¿Recibe o le pagan?	Por comisión, por honorarios, a destajo, servicios u obra realizada	11,149	12,195	9,482	11,206	11,971
¿El contrato es?	Temporal o por obra determinada	11,115	12,728	9,464	11,272	12,736
Aproximación del personal total subcontratado		25,897	28,941	21,988	26,055	28,677

Fuente: elaboración propia a partir de la ENOE (2019,2020,2021,2022,2023) [43].

Para analizar la dinámica del empleo subcontratado se consideró las unidades económicas donde la actividad se realizó dentro de una empresa, negocio o institución. Mientras que en los censos económicos se consideró a las unidades económicas [43, 45].

Para la aproximación de personal subcontratado también se consideró los ingresos por destajo (por pieza), servicios u obra realizada. Como se puede observar en la Tabla 1, la prevalencia de la subcontratación antes de la reforma laboral de 2021 era considerable y conforme el transcurso de los años (2019-2020) este incrementó en 11.35%. Para 2021 el personal no dependiente a la razón social fue de 21,988 empleados. De 2021 a 2022 la subcontratación creció en 18.49. Lo interesante es que para 2023, la población dentro del régimen de subcontratación fue mayor que en años anteriores. Por lo tanto, la reforma no tuvo efectos en la contratación de este tipo de empleos en el corto plazo.

Los cambios en la reforma laboral del año 2021

La aprobación y publicación de la reforma a Ley Federal del Trabajo en noviembre de 2012 modificó el marco jurídico del ámbito laboral y legalizó la subcontratación. Cabe considerar que al ser la subcontratación una forma de externalizar el empleo y bajo las condiciones en que se define la subcontratación en el artículo 15-A, las responsabilidades por parte del patrón suelen no cumplirse del todo, lo que recaería en una disminución general de los derechos en los trabajadores [5].

Ante el deterioro de las relaciones laborales que se presentaban en México, y que dejaban de lado el trabajo digno, fue necesaria la implementación de una nueva reforma en materia laboral. Es así como en abril de 2021 se elimina el régimen de la subcontratación y solamente se permitiría la subcontratación de personal especializado, con ciertas especificaciones, como un registro ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Se reforman los artículos 12; 13; 14; 15; 127, primer

párrafo; 1004-A, y 1004-C; se adicionan un tercer párrafo del artículo 41; una fracción VIII al artículo 127, y se derogan los artículos 15-A; 15-B; 15-C, y 15-D, de la Ley Federal del Trabajo. [46]. Con las modificaciones efectuadas, las opiniones del sector empresarial no se hicieron esperar, pues argumentaban que en México la prohibición de la subcontratación sería motivo de una competitividad limitada ante otros países donde este tipo de esquemas es habitual para los trabajadores [47].

Discusión

Aunque el régimen de subcontratación prevalecía en el mercado laboral mexicano desde antes de la reforma del 2012, en este año se legaliza. De acuerdo con la hipótesis de la teoría neoclásica, la subcontratación incentivaría a los empleados a buscar trabajos acordes con sus necesidades, si fuera el caso, flexible, mientras que para el empresario implicaría una disminución de sus costos. A través de la modificación al marco normativo, se esperaba que la subcontratación incidiría en el aumento del personal ocupado pues reduciría las rigideces del mercado.

Sin embargo, los cambios a la Ley Federal del Trabajo del año 2012 perjudicaron severamente las oportunidades de los trabajadores, entre ellos la carencia en las prestaciones laborales que van desde un reparto de utilidades poco justo hasta el pago fiscal ante el seguro social deficiente, pues se implementaba mediante salarios más bajos que los realmente percibidos [48].

De acuerdo con Ortiz (2021), una persona bajo el régimen de subcontratación podía llegar a perder entre 41 y 58 mil pesos anuales en remuneraciones y un aproximado de 2 a 3 mil pesos al año en prestaciones [49]. La reforma del año 2021 propicio un giro para la reglamentación de este tipo de régimen, aunque las personas no dependientes de la razón social, seguirían laborando en la medida en que las empresas demanden algún tipo de servicio especializado.

Uno de los impactos que tuvo la reforma laboral del 2021 fue la migración de empleados bajo el régimen de subcontratación hacia las empresas directas. Según datos proporcionados por el IMSS, de los 5 millones de personas contratadas bajo este esquema cerca de 2.9 millones lograron migrar hacia el empleo con seguridad social y al mismo tiempo se logró que su salario base de cotización incrementa un 19.9% [39].

Conclusiones

En México se han implementado dos reformas laborales que modificaron de fondo las relaciones obrero-

patronales. La reforma del año 2012 flexibilizó el trabajo y legalizó la subcontratación. Mientras que la reforma del año 2021 puso límites a la subcontratación y promovió los derechos colectivos de los trabajadores. Es decir, en menos de una década se presentaron dos estrategias políticas opuestas, la reforma del 2012 buscó maximizar las ganancias para las empresas y la reforma del 2021 centrada en la protección de la clase trabajadora y la preservación de los derechos laborales. Aunque nuestros hallazgos requieren de una mayor profundidad analítica, se observó que la premisa neoclásica en donde a menor salario mayor nivel de empleo, no necesariamente se cumplió, pues el crecimiento de la Población ocupada creció a una tasa muy similar entre 2008, 2013 y 2018, es decir a 24%. Por otro lado, la reforma del año 2021 motivó la transición de los trabajadores hacia empresas primarias, aunque la subcontratación sigue presente entre las empresas, e inclusive el número de personas que trabaja en estas condiciones se incrementó para el 2023. Sin embargo, la reforma laboral del año 2021 no disminuyó los niveles de empleo del personal no dependiente de la razón social, además de favorecer y reordenar los derechos colectivos de los trabajadores que fueron olvidados por cerca de treinta años en México.

Referencias

- [1] García, F., Cruz, M. Problemas del Desarrollo. 2017; 189 (48): 33-56.
- [2] Lóyzaga, O. Los grandes retrocesos de la reforma laboral. El Cotidiano. 2013; (178):45-51.
- [3] Ermida, Uriarte, Ó y Orsatti Á. Outsourcing/tercerización: un recorrido entre definiciones y aplicaciones. En Dean, M y Bueno Rodríguez, L (coords.), Outsourcing: Modelo en expansión de simulación laboral y precarización del trabajo. Centro de investigación laboral y asesoría sindical. 2011: 34-44.
- [4] Fuentes, H. Análisis del régimen de subcontratación u outsourcing en México. Centro de estudios de América Latina, México, Visión latinoamericana. 2015; (12): 44-58.
- [5] Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. 2012.
- [6] Belmont Cortés E. La reforma laboral en México: la mitificación de la empresa y los ajustes en las relaciones laborales. Nueva Antropología. 2014; 27(80):35-57
- [7] Solís, A., Ortega M. Contra reforma y proyecto de nación. En: Contreras J y Mejía. P (coords.), Reformas estructurales y proyecto de nación. 2018: 111-126.
- [8] Gaceta Parlamentaria. Martes 4 de septiembre. 2012, Número 3595-II.
- [9] Gaceta Parlamentaria, (2020). Iniciativa del Ejecutivo Federal. 2020, Número 5651-I.
- [10] INEGI. Censos económicos 2004.
- [11] INEGI. Censos económicos 2009.

- [12] INEGI. Censos económicos 2014
- [13] INEGI. Censos económicos 2019.
- [14] Neffa, J et al. Los intermediarios del mercado de trabajo. Situación en un mundo de crisis. Revista de trabajo. 2006; 77-104.
- [15] Cataño, J. Las instituciones y la teoría Neoclásica de los precios. Comentarios a una idea de Ronald Coase, 2000: 12-25.
- [16] Noriega, F. Macroeconomía para el desarrollo. McGraw-Hill. 2001: 5-286.
- [17] Gallo, M. La conceptualización del salario en las distintas vertientes de teoría económica. Revista de Investigación Sigma. 2020; 7(1): 6-21.
- [18] Ruiz, H. Los mercados de trabajo bajo la óptica neoclásica. 2012:1-9.
- [19] Neffa, J. La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral. 2005: 1-57.
- [20] Belmont Cortés E. La reforma laboral en México: la mitificación de la empresa y los ajustes en las relaciones laborales. Nueva antropología. 2014; 27(80):35-57.
- [21] Fuentes, H. Análisis del régimen de subcontratación u outsourcing en México. Centro de estudios de América Latina, México, Visión latinoamericana. 2015; (12): 44-58.
- [22] Chávez, P. Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto. Aportes. 2001; 6(17):66-72.
- [21] Bouzas, A., De la Garza, E. Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México. 1998; 60 (3): 21-33.
- [22] Chávez, P. Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto. Aportes.2001; 6(17):66-72.
- [23] Chiquiar D y Ramos-Francia M. Competitividad y crecimiento de la economía mexicana. Banco de México. 2009: 68-78.
- [24] Rodríguez Pérez R.E at al. Impacto de la crisis económica del 2008 en el empleo y salarios de las industrias manufactureras y automotriz de la región sureste de Coahuila de Zaragoza.Revista Nacional de Estadística y Geografía. 2021; 12(1):124-148.
- [25] Díaz-Bautista, A. La crisis económica del 2009, las remesas y el desempleo en el área del TLCAN. Ra Ximhai. 2009; 5(1):39-48.
- [26] Batres, M. Reforma laboral: continuidad neoliberal y retroceso social. El Cotidiano. 2013; (178):19-24.
- [27] De la Garza E. Antiguas y nuevas formas de subcontratación. En: Relaciones triangulares del trabajo (subcontratación y/o tercerización) ¿fin de la estabilidad laboral?, Fundación Friedrich Ebert. 2005: 27-46.
- [28] Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Propone Reforma Laboral reglas claras para regular la subcontratación (outsourcing o tercerización) en beneficio de los trabajadores. 2010, Boletín No.97.
- [29] García A., Mertens L., Wilde, R., (1999). Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores. Estudios de caso en México. Repositorio CEPAL.1999; (54): 5-77.
- [30] Jiménez-Barrientos, R., Espinosa, J. Subcontratación. Vincula Técnica EFAN. 2016; 2(1): 1-16.
- [31] Trejo, A., Saucedo, O. Trabajo decente, política pública y responsabilidad social corporativa. En: Castro, L y Rodríguez, R (coords.). El mercado laboral frente a las transformaciones económicas en México. 2014:205-234.
- [32] Ferreira Z., López J. La flexibilización laboral, ¿Un mecanismo de fomento del empleo o una herramienta para su precarización? 2016: 9-73.
- [33] Espino, T. El outsourcing y su influencia en los objetivos de la estrategia de operaciones. Una aplicación empírica. Cuadernos de Gestión. 2003; 3(1-2): 83-99.
- [34] Martínez, J. La subcontratación como estrategia de rentabilidad para el capital transnacional: la industria maquiladora en Tijuana, 1990-2017. Análisis económico. 2018; 33(84).
- [35] Mejía de León et al. La subcontratación en la región sureste de Coahuila, México: la calidad de los empleos y la precarización laboral en la industria automotriz. Revista Internacional de Administración y Finanzas. 2016; 9(4):79-94.
- [36] Gaceta Parlamentaria, (2020). Iniciativa del Ejecutivo Federal. 2020, Número 5651-I.
- [37] Centro de análisis multidisciplinario, UNAM. Una nueva crisis para los trabajadores mexicanos. 2012.
- [38] Secretaría de Trabajo y Previsión Social. La reforma en materia de subcontratación fortalece derechos laborales e incrementa ingresos para los trabajadores. 2022, Boletín No. 012.
- [39] IMSS. Los efectos de la Reforma en materia de subcontratación han sido positivos. No. 082. 2022.
- [40] Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Reforma en Materia de Subcontratación. 2021.
- [41] Anguiano, O., Ortiz, M. Reforma laboral en México: precarización generalizada del trabajo. El Cotidiano. 2013; (182): 95-104.
- [42] OIT. Comisión del trabajo en subcontratación. Informe V.1998.
- [43] INEGI. Personal subcontratado en las unidades económicas. Outsourcing. Censos Económicos 2019. 2020:1-85
- [44] IMSS. Puestos de trabajos afiliados. (s.f.)
- [45] Rojas García T y Van Gameren E. Subcontratación laboral y salarios: una estimación por cuartiles. Centro de estudios económicos. 2021; (8):11-19.
- [46] Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. 2021.
- [47] COPARMEX. Prohibir la subcontratación: golpe devastador para la economía, la competitividad y para millones de familias. 2021.
- [48] Taku, O. Reforma del outsourcing de México en 2021: Retos, impactos y perspectivas. 2022:140-159.
- [49] Ortiz Cruz E. Subcontratación en México: efectos sobre el bienestar laboral y la evasión fiscal. CIEP. 2021.