



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO
FACULTAD DE ECONOMIA

Tesina:
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ECONOMÍA
El Outsourcing ¿Una flexibilidad sin movimiento?

Alumno: HUGO BARRIOS DE JESUS

N° de Cuenta: 40210196-3

Directora de Tesina
M.C. RUBITH FELIPA NORIA MARTINEZ

Ciudad Universitaria a febrero de 2016



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A la UNAM

Por todo lo que me dio y aproveche, por lo que no supe aprovechar, por tus profesores, por las islas, por tus auditorios, por tus investigaciones, por tus conferencias, por tus eventos de música, teatro, danza, por tus expos, por tus equipos en azul y oro, por todo eso que significa ser universitario, por todo aquello que la historia te indica que eres, por dejarme el legado de ser egresado de tú comunidad, por esa frase que obliga a todo universitario a defender: “Por mi raza hablará el Espíritu” Y sobre todo por tú Facultad de Economía que me instruyo, me forjo y me dijo que soy puma, porque con su azul y oro estoy bañado. Y que ahora me toca hablar con el espíritu de economista y defender a la sociedad que es mi espíritu y a la que tengo que responder como un universitario egresado de la Máxima Casa de Estudios la Universidad Nacional Autónoma de México.

A MI FAMILIA

María de Lourdes de Jesús Hernández (qepd) y Jesús Barrios Ruiz (qepd)
Mis dos ángeles que me cuidan desde el lugar en el que estén los amo.

Alberto y Juana

Al ser un motor en la vida ambos me apoyaron hasta donde pudieron y eso me deja que en esa sensación del gran amor que les guardo.

Armando Barrios

Gracias por todo lo que regalaste, tus lágrimas y consejos perdurarán.

Amaya, Yarezi y Emiliano

Siempre que haya sueños hay que estar cristalizarlo, deseo de todo corazón pronto también hagan libros para dejar su legado.

Lorenzo

Serás mi tío pero sigues y serás siendo como un hermano mayor para los tres, gracias por enseñarme a no depender de los demás.

Marcelina

Mi última conexión con mis ancestros, los antepasados y mi vida anterior es usted, ojalá nos duré por más tiempo.

Tío Luis Barrios

Por siempre alentarme a terminar y enseñarme que hay que luchar por las cosas que uno quiere para así tener el éxito que uno quiere en esta vida.

Betty

Tú orgullo de amar a la UNAM y no estar en ella, forjó que en otro lugar le sigas amando, no hay forma de describir ese amor a está gran casa de estudios.

Sandra

Por acompañarme en mi primera experiencia como universitario, te agradezco los consejos y la confianza depositada, gracias prima.

Mis tíos (as)

María de Jesús (Chucha), María de la Cruz (Tita), Guadalupe, Agustina, Fernando, Alejandro, Macario, Ema (qepd) Elisa López, por estar de alguna u otra forma en mí andar, aconsejarme y brindarme sus experiencias.

Mis primos (as)

Jorge, Delfino, Olimpia, Mónica, Valentina, Gaby, Mario, Chiquillo, León, Jesús, Paty, etc. etc. que no, por no nombrarlos, no forman parte de mis raíces y mis experiencias a todos les debo una alegría, un disgusto y un consejo.

MIS SINODALES

Mtra. Rubith Noria

Por confiar en mí para iniciar este proyecto, tu asesoría y visión que le imprimiste a este trabajo hace que también haya parte de ti en él.

Lic. Porfirio Díaz

No hay palabras para agradecer el que hayamos coincidido en el mismo camino.

Mtro. Alfredo Córdoba

Es un honor el recibir sus consejos en esta instancia

Lic. Carlos Valadez

Buen amigo y compañero de varias batallas.

Mtro. José Alberto Reyes de la Rosa

Por sus consejos brindados para culminar este trabajo.

A MIS AMIGOS

Gazvani

Por la inspiración, la confianza y apoyo brindado, realmente no existen palabras para describir todo lo que has aportado a mí vida en todo este tiempo que llevo conviviendo contigo.

Lic. Donaji Vázquez

Por todo lo enseñado como estudiante y como amiga de esta facultad.

Carmen Nolasco y Rebeca Aguilar

El apoyo que siempre me dan permite que sonrío cuando las cosas siento que van mal.

Carlos y Juan Resendiz y Oscar Bautista

Porque durante más de 14 años me han enseñado que cuando uno se siente derrotado hay alguien que te escucha, te apoya y te regaña, te hace ver las cosas de una forma distinta a como tú las ves y siempre estuvieron ahí, sin más por ser mis amigos.

Neftalí

Por el tiempo que convivimos, por esa grata experiencia de nunca darse por vencido, aunque el mundo te diga que así son las cosas, siempre se pueden cambiar.

Juan Javier

Por las enseñanzas y principalmente por dejar claro que las cosas las debes de hacer por gusto, y que de ese gusto encuentras recompensas.

Andría

Grandes experiencias fuera de la Universidad me permitieron valorar el concepto de la amistad contigo.

Álvaro y Ángeles

Porque sin saber, el destino nos hizo vivir grandes experiencias.

Los mugrosos

Edgar, Ramón, Jorge (Rucky), Jorge, Paul, por las experiencias vividas en esta nuestra alma mater.

A todos mis amigos y compañeros

Que no por no nombrarlos no signifiquen algo para mí de todos aprendí, por sus risas, sus sueños y todo eso que les confíe y me confiaron.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DEL TRABAJO

Carlos Castillo

El trabajo se hace menos pesado considerando los consejos y la confianza que me brindas para realizar los proyectos personales.

Ariadna Montiel

Formar parte de un equipo en el que se apoya a la población vulnerable permite que nos haga mejores seres humanos.

Ángel García

Amigo y compañero de futuras mil batallas.

Diego Villanueva

A seguir apoyando a la población necesitada desde la trinchera que nos toque estar.

Ramiro, Lidia, Melina, Sandra, Katia, Erika, Aide, Itza, Alex, Claudia, Sergio

Gracias al respaldo brindado en todo momento.

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	2
II. JUSTIFICACION Y DELIMITACION	4
III. OBJETIVOS GENERAL Y PARTICULARES	6
III.1 Objetivo General	6
III.1.1 Objetivos particulares	6
IV. MARCOS TEÓRICO E HISTÓRICO	7
V. DESARROLLO DEL TEMA	13
V.1 Introducción	13
V.2 Contexto México	15
V. 3. Escuela Neoclásica	20
V.4 Escuela Estructuralista	22
V.5 Escuela Marxista	28
Cuadro 1.	32
V.6 Contexto Neoliberal del Mercado de Trabajo (Outsourcing) en México y en el Mundo	36
V.6.1 Contexto Mundial.	37
V.6.2 Contexto en México	45
Cuadro 2	51
V.6.3 Discusión de la Reforma Laboral en México	52
VI. CONCLUSIONES	54
VII BIBLIOGRAFIA	58
Libros y revistas especializadas	58
Sitios Web	59
Tesis Consultadas	60
Publicaciones periódicas	60

I. INTRODUCCIÓN

Inserto en este debate y en el que se generó en México en torno a la reforma de la legislación laboral de noviembre de 2012, en este documento se analiza el papel que las instituciones laborales pueden desempeñar en el país en el marco de un desarrollo incluyente que coloque la generación de empleo formal en el centro de las políticas macroeconómicas y sectoriales y cierre las brechas de desigualdad originadas en los mercados de trabajo, con un horizonte de largo plazo. Me pregunto al respecto si la reforma recientemente aprobada puede contribuir a lograr este objetivo y, en caso contrario, qué tipo de cambios deberían experimentar la legislación y la política laboral para promoverlo.

Se entiende por desigualdades sociales tanto las “tradicionales o estructurales” que se manifiestan entre empleadores y trabajadores, como las “dinámicas” que se producen dentro de las mismas categorías y tienden a persistir. Mientras antes se trataba de categorías más homogéneas (como la de los trabajadores asalariados) o con diferencias transitorias que, se suponía, tenderían a desaparecer.

Un punto de partida ineludible para entender las actuales tendencias, los altos niveles de desigualdad en la distribución de oportunidades (de ingreso, empleo, educación, salud, etc.), la profunda incidencia de la pobreza y la segmentación en el acceso a los servicios sociales son rasgos persistentes en la trayectoria de la reforma laboral.

El presente trabajo pretende explicar desde una perspectiva económica el problema que ha surgido a través de la implementación de políticas internas y externas en la empresa, un sistema de producción flexible que beneficia al empresario y limita la acción colectiva de los trabajadores, y que en México despoja al empleado del derecho establecido por el reformador de 1979.

La modificación realizada en la Ley Federal del Trabajo el pasado diciembre de 2012 donde la Empresa Principal apoyada por el uso del outsourcing limitan el libre actuar de una base trabajadora que ha sido despojado de las propias obligaciones obrero-patronales, ya que ante las necesidades propias de su reproducción se subsumen ante el nuevo paradigma establecido por el gran capital que legaliza (con la modificación realizada a la Ley Federal del Trabajo) este régimen de precarización del proletariado.

II. JUSTIFICACION Y DELIMITACION

Al hablar de Outsourcing o Subcontratación no nos referimos al servicio temporal y especializado que se presta a empresas, a las que por sí mismas no sería rentable ni productivo asumir estas actividades. Nos referimos en cambio, al creciente número de contrataciones que se realizan con el fin de esquilmar a los trabajadores de sus derechos, abusar de su indefensión con contratos precarios, omitir el pago del reparto de utilidades (prestación constitucional en vías de extinción) y también de incumplir obligaciones fiscales y de seguridad social

La subcontratación, conocida también en el medio laboral con el anglicismo de outsourcing, consiste en la transferencia de una parte de las actividades de la empresa a otras compañías, por lo general relacionadas en cuanto a la propiedad del capital, para reducir los costos de nómina y las obligaciones de la seguridad social. Esta práctica de la subcontratación empezó en México en los años 70 (del siglo pasado) en los bancos. En aquel tiempo los bancos crearon empresas fantasmas para proveer servicios de limpieza o seguridad. De esa forma, los empleados que realizaban esas labores ya no tenían las prestaciones que correspondían a los trabajadores bancarios, que eran muy superiores a las mínimas establecidas por la ley.

Es parte del mundo de la subcontratación laboral. Personas que al momento de ser contratadas deben firmar su carta de renuncia con la fecha en blanco. Jóvenes egresados de licenciatura que son empleados como becarios a cambio de una retribución sin prestaciones sociales. Se trata de una práctica que se duplicó en apenas un lustro, una forma de relación patrón-trabajador al margen de la ley pero tolerada por la autoridad que, de paso, ha abierto un enorme boquete al fisco.

Al abordar el tema de la subcontratación requiere de un necesario análisis conceptual. La empresa fuera de la empresa se manifiesta a través de varios fenómenos: la externalización, la reubicación, la reestructuración y la

subcontratación. El marco conceptual resulta necesario si se quiere hacer una revisión sobre la pluralidad de maneras en que actualmente se desarrollan las relaciones de trabajo, caracterizadas por la ausencia de claridad de quién es el empleador o ante la posible presencia de una pluralidad de empleadores o de dadores de órdenes que no necesariamente tienen la calidad de empleadores¹. De ahí la importancia de hacer un análisis teórico-económico a la luz de: la regulación en México y el Mundo con un país involucrado en la comercialización mundial desde la década del 2000 y sus repercusiones a unos años de la adopción a la reforma.

¹ No tienen la calidad de empleadores las empresas cliente que ocupan el esquema triangular, empresa cliente (en este trabajo se utilizará el término de Empresa Principal)-outsourcer o empresa subcontratista-trabajador, en la contratación de servicios realizados por trabajadores de la empresa subcontratista u outsourcer.

III. OBJETIVOS GENERAL Y PARTICULARES

III.1 Objetivo General

Analizar y plantear el Outsourcing como mecanismo de reducción de costos que precariza las condiciones del trabajador, promovido al interior de la Empresa Principal.

III.1.1 Objetivos particulares

- a. Esclarecer cuál es la ventaja para el empresario en México al aplicar el mecanismo del outsourcing.
- b. Explicar los motivos para introducir el outsourcing en el proceso productivo en México.
- c. Plantear las desventajas del outsourcing, los cambios en el Mercado Laboral y sus efectos en México.
- d. Exponer el escenario para México al mantener este sistema por un largo plazo, a partir de las experiencias en América Latina.
- e. Analizar al mercado laboral funcionando en conjunto el outsourcing y la mano de obra en México.

IV. MARCOS TEÓRICO E HISTÓRICO

La palabra trabajo² implica en sí el desarrollo de una actividad que se realiza, que puede ser remunerada o no. Al ser utilizado para englobar las actividades que sirven para crear un nuevo bien o servicio implican una remuneración, remuneración que sirve para satisfacción de las necesidades de la persona que aporta ese esfuerzo físico en el espacio cualquiera.

Hasta el decenio de 1970 a nivel mundial los trabajadores percibían del empresario un salario y diversas prestaciones por aportar ese trabajo en el proceso de producción, las cuales a partir de ese decenio sufrieron diversas modificaciones al pasar de una producción vertical a una producción horizontal³ que sirvió para eliminar costos.

En un esquema de eliminación de costos que el empresario empieza a implementar se dan nuevas formas de explotación al empleado, con lo que se obtiene una mayor utilidad empresarial precedida de una precarización laboral en el proceso productivo. Esto impacta en el trabajador que sólo tiene su fuerza de trabajo para poder satisfacer sus necesidades y subsistir con su esfuerzo transformado en trabajo en el proceso de producción, desfavorecido por la sistematización laboral y la desfragmentación que dan origen al outsourcing.

El outsourcing al ser un instrumento de eliminación de costos empresariales y formar parte de la demanda en el mercado de trabajo, genera una fuerte tendencia de sumisión hacia quien ofrece la fuerza de trabajo (el empleado) en términos del pensamiento clásico provoca un precio de equilibrio representado en el salario, el cual es el precio óptimo para vaciar el mercado y así encontrar un pleno empleo

² De acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española, la palabra trabajo, es ocuparse en cualquier actividad física o intelectual, es una actividad remunerada dentro de una institución o una empresa.

³ Para el caso de la producción horizontal, la historia de la industria japonesa es el principal ejemplo al estar formada por muchos grupos empresariales, compuestos por una casa matriz y sus filiales, y sus relaciones con empresas subcontratistas, caso contrario al esquema vertical (corporativo) encargado de la producción a partir de la elaboración de la materia prima (Valdaliso y López, 2007).

que permite el desarrollo de la economía y a su vez el crecimiento económico sostenido en la economía.

Complementario al análisis de la demanda en el mercado de trabajo, la segmentación del trabajo en la esfera productiva es representada por trabajadores de cuello blanco y los de cuello azul. Los primeros realizan actividades rutinarias y de bajo valor agregado en el proceso productivo; los trabajadores de cuello azul permean en la gerencia y dirección de actividades de la empresa y que no generan valor agregado en el proceso de producción.

A partir de este enfoque surge un término que durante el decenio de 1970 los países occidentales influenciados por la forma productiva japonesa acuñan en los procesos de producción y a partir de ahí se utiliza como parte de un nuevo paradigma productivo, la flexibilidad laboral.

Los sistemas de producción flexible se desarrollan con mayor éxito en Asia y principalmente Japón. Shumpeter en 1911 en su libro Teoría del Desarrollo Económico, analiza al empresario como parte de la economía y su función dinámica a la que llamó innovación, describiéndola de varias maneras las cuales sirven de forma explícita a la introducción de la flexibilidad laboral y a su vez al Outsourcing (Valdaliso y López, 2007)

Shumpeter en la definición de las escuelas de pensamiento económico no se encuentra considerado como parte de la escuela estructuralista, sin embargo es una referencia inmediata al considerar al empresario como elemento del desequilibrio económico que genera crecimiento y desarrollo económico, más si el análisis se da para describir la estructura empresarial dentro de la economía, comenzado por la flexibilidad laboral.

Dicha flexibilidad laboral es un complemento diseñado en el interior de las empresas, las cuales al encontrarse en un proceso de sobreproducción y

saturación de los mercados internos iniciaron la invasión a nuevos mercados fuera de sus fronteras de origen, incitando al comercio internacional, que si bien el paradigma fue descrito por Shumpeter al reconocer al empresario como agente activo del progreso económico, por lo que el dueño de los medios de producción desde esta perspectiva es quien provoca un desequilibrio en el mercado nacional como internacional, no sólo de bienes y servicios sino también del mercado de trabajo, siendo una persona que causa el desarrollo económico, también generó segmentos al interior del proceso productivo rompiendo los viejos esquemas de organización que los empleados asalariados tenían.

Shumpeter ensalza al empresario al exponerlo como “destructor creador” y finaliza que las innovaciones subyacen en el desarrollo económico en “la creación de una nueva organización de cualquier industria”, concluyendo “llamamos empresa a la realización de nuevas combinaciones y empresarios a los individuos encargados de dirigir dicha realización” (EKELUND, 1999, pág. 207), es en este sentido que al interior del proceso productivo se inicia una flexibilización en el decenio de 1960 para Japón y 1970 para los países del entonces llamado primer mundo.

No estrictamente con el enfoque de “destructor creador” de Shumpeter, la industria japonesa inicia en el decenio de 1960 su estructura de red jerárquica con las siguientes características: 1) un tamaño medio reducido; 2) una importancia menor a la diversificación, y; 3) una tendencia a desintegrar verticalmente la adquisición y/o elaboración de materias primas y componentes. Lo que permitió un desarrollo de la industria apegado a su negocio dominante, dando cabida en principio a filiales fuera del espacio donde se realizaba el bien final y a su vez la filial subcontrataba la elaboración de componentes (Valdaliso, 2007).

En el decenio de 1970, las crisis ocasionadas por petroleras y principalmente la saturación de los mercados internos, los países desarrollados optan por desfragmentar el corporativismo gerencial y al ver el éxito obtenido por la industria nipona, el capital de Estados Unidos y Europa empieza a reducir su tamaño y a su

vez diversifica su producción, comenzando a enfocarse en su negocio principal. Esto provoca que al interior de cada centro productor se realicen políticas de reducción de costos.

Dichas políticas involucran de manera inicial el planteamiento de ¿comprar o hacer? que a partir de las crisis en los países desarrollados se da inicio a un comercio internacional imperando el dominio del capital en el mercado de trabajo sobre un proletariado organizado con bases representativas que fueron trasgredidas por los capitales extranjeros, y el gobierno el incentivó la protección de las utilidades empresariales utilizando políticas laborales en beneficio del demandador de trabajo, el empresario.

México inicia una reestructuración empresarial enfocando el modelo de producción hacia el exterior dejando a la industria mexicana competir en el interior. Así, da cabida a los intereses que los organismos supranacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) establecían como benéficas para el desarrollo económico del país.

Cabe señalar que las “recomendaciones” realizadas fueron elaboradas con principal interés por países como Estados Unidos que mantiene su hegemonía sobre México, donde se planteaba aprovechar las ventajas comparativas existentes en el costo de la mano de obra y la amplitud del mismo.

No fue sino hasta el decenio de 1990 que tales recomendaciones colapsaron en beneficio de las utilidades empresariales y se dio un cambio de paradigma en el mercado de trabajo. Los sindicatos prevalecientes en el sistema productivo iniciaron la reconversión en beneficio del empresario, es decir, aceptaron los esquemas donde se reducía el costo laboral, ya que el esquema empresarial existente hasta esas fechas permitía la elaboración de un sinnúmero de actividades que no eran el objeto inicial del empresario, el negocio principal.

Es entonces que en México se inicia una fase propia de acumulación y desfragmentación de la empresa a partir de la subcontratación laboral, flexibilidad numérica externa⁴ (Lasierra Esteban, 2001) y al interior de la Empresa Principal (EP) se enfocaron en los principios de los que fueron objeto, adoptando los trabajadores una polivalencia en sus funciones laborales, flexibilidad numérica interna.

En el actual sistema económico donde México participa, la teoría económica neoclásica y neoliberal justifican al desempleo friccional⁵ en el Mercado de Trabajo para obtener los niveles óptimos de producción. Sin embargo, este desempleo ha aumentado en el país, lo que provoca un subempleo, una reducción del poder adquisitivo y alta incertidumbre de los trabajadores que se incorporan a un mercado formal⁶.

Al propio Mercado de Trabajo también se han incorporado nuevos elementos que liberan a los Empleadores Principales (Alonso, 1999) de distracciones en su objetivo principal (OPESA, 2007-2008) mejor conocidos como Outsourcing.

El Outsourcing coopera de manera sistemática en la liberación de costos para la EP, siendo captadores del Capital Humano⁷ y colaboradores en el manejo de áreas estratégicas y otras de menor importancia en el accionar empresarial⁸,

⁴ En el siguiente apartado se hará un análisis de las cinco formas de flexibilización que imperan y son tangibles.

⁵ En su explicación las teorías clásicas, liberales y keynesianas, el desempleo debe existir en el mercado de trabajo y no afecta los niveles de ocupación óptimos para la producción (Stiglitz, 1994)

⁶ El proceso productivo formal, en términos legales sería el trabajo digno que se encuentra referido en la carta magna, artículo 123 y el descrito por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su acuerdo 181, el cual México no a suscrito desde 1998. En él se establecen las obligaciones obrero-patronales que los asalariados como mínimo deben gozar al ingresar al centro empresarial.

⁷ Gary S. Becker es quien introduce por primera vez el término de Capital Humano, alentado por los estudios de T. W. Schultz quien concluyó "las personas con más educación y cualificación casi siempre tienden a ganar más que los demás", Becker enfoca su trabajo a la inversión en el Capital Humano, dejando de lado las condiciones sociales de la Fuerza de Trabajo y los continuadores de éste mismo término han tratado de explicar el desempleo sin considerar del todo los factores sociales de la mercancía trabajo (TOHAIRA, 1999). Por lo tanto para este trabajo el término de Capital Humano será sustituido por Fuerza de Trabajo y se utilizará así porque se abordará la diferencia que existe entre fuerza de trabajo y trabajo, y que en la literatura referente a mercado de trabajo se confunde como Capital Humano y el ser humano no tiene más que su propia fuerza de trabajo y es con lo único que cuenta.

⁸ En México las empresas que sobrevivieron a la crisis de 1995 fueron delegando diversas actividades, entre los cuales de manera inicial no significaban gran riesgo en el accionar de las mismas como lo fue la mensajería, la limpieza, la vigilancia,, entre otras, que con el pasar de los años se han involucrado en la dirección compartida, el manejo de la nómina, la elaboración de proyectos a corto plazo (ALONSO, 1999)

quedando de manera paralela como el Empleador de esa mano de obra, aunque el trabajo se realice en otro espacio.

La empresa que innova en su forma de producir bienes y servicios y busca la subcontratación de partes y mano de obra como estrategia en la reducción de costos en actividades que no aportan valor agregado en el diseño estratégico de la producción (como lo es la contratación de servicios de limpieza, venta, cobranza, seguridad, mensajería e incluso en la elaboración del bien que comercializan o producen, entre otros), se le conoce como Empresa Principal (Alonso, 1999, pág. 64).

En México el uso por parte de la EP de la estrategia del outsourcing y reducir así sus costos laborales en el proceso productivo genera al mismo tiempo la flexibilidad en las actividades que el trabajador desempeña, rompiendo de éste modo con el derecho y principio de “estabilidad en el trabajo” establecido en el artículo 123 de nuestra Constitución, como lo es el despido injustificado, una protección legal amparada en la consecución de contratos temporales y/o de prueba para el Empleador⁹, siendo la empresa quien obtiene un aumento en sus utilidades y su producción.

Al desarrollar un esquema enfocado al diseño estratégico de cada EP y utilizar el outsourcing como mecanismo para incrementar la competitividad en el marco de liberación comercial existente en el país se plantean las siguientes interrogantes: ¿las recomendaciones acatadas en México por los órganos supranacionales benefician al trabajador? ¿usar como mecanismo de contratación al outsourcing inhibe el movimiento obrero? y ¿la nueva política laboral que se legislo en diciembre de 2012 brindará posibilidades a que exista un crecimiento económico?

⁹ Efecto de las constantes firmas de trabajo

V. DESARROLLO DEL TEMA

V.1 Introducción

Para explicar el fenómeno del outsourcing como mecanismo de asociación entre la EP y las subcontratadas, las diversas escuelas de pensamiento económico van desde el libre mercado hasta la desigualdad de clases, sin embargo, durante este trabajo se dará un bosquejo teórico de tres corrientes ideológicas.

Se comenzará por explicar la teoría neoclásica del libre mercado, luego se dará paso a la escuela estructuralista que examina el funcionamiento interno de la empresa a través del análisis de los mercados internos de trabajo y de ahí el accionar y la justificación del uso del outsourcing como mecanismo de sobrevivencia empresarial en épocas de crisis a través de la flexibilidad y externalización del trabajo.

Por último se realizará una explicación basada en los postulados clásicos de Carlos Marx, ya que la escuela de pensamiento marxista explica cómo la diferencia entre las clases obligan a los obreros a permanecer subsumidos a las condiciones laborales existentes. Sin embargo, esta escuela analiza cómo a partir de la lucha de clases se puede generar la defensa ideológica y política de la igualdad a partir de diversos mecanismos para que el proletariado se reproduzca.

Marx explica las relaciones al interior del proceso de producción a través de su método del materialismo histórico y ejemplifica el uso de los aspectos legales a favor de los capitalistas y al avalar diversas modificaciones en la Ley Federal del Trabajo (LFT), en diciembre de 2012 por los legisladores y el gobierno federal, la vigencia de estudiar a Marx se necesita para entender como ésta modificación perjudica al obrero asalariado en beneficio del capital.

Marx es considerado un clásico en el estudio de la ciencia económica ya que retoma los estudios realizados por Adam Smith y David Ricardo, quienes analizan las relaciones económicas como relaciones entre agentes. El análisis al interior del proceso productivo no es considerado en sus estudios, por lo que Marx lo retomo para explicar la división entre el obrero y el capitalista en el proceso productivo.

Autores contemporáneos que expresan las ideas emanadas por Smith y Ricardo mantienen la visión de que las libres fuerzas del mercado generarán el equilibrio en los mercados, es de ahí que a estos autores se les ha nombrado como Neoclásicos, que será a quienes estudiaremos a continuación.

Para tal motivo se explicará el caso de México y la relación existente del Outsourcing con el capital, para después continuar con las corrientes teóricas de la economía y su explicación del outsourcing

V.2 Contexto México

La empresa en México, así como en otros países de América Latina, tiene como propósito explotar la fuerza de trabajo bajo la forma legal vigente y al mismo modo deslindarse de la relación laboral mediante la utilización de diversas formas atípicas de contratación llegando hasta la simulación.

A mediados de los años ochenta comenzaron las devaluaciones del peso mexicano; nos referimos a que hubo un constante aumento en los salarios y como consecuencia un aumento en los precios hasta que se llegó al término topes salariales. Ya para los años noventa, el 25 de mayo de 1992, se firma el Acuerdo para la Elevación de la Productividad y la Calidad en México, que preparó el camino para que el país ingresara al neoliberalismo y la globalización en su apartado laboral. El resultado de este camino es el planteamiento de la nueva cultura laboral, que no acabó de concretarse por estar pendiente la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970 con las reformas procesales de 1980.

El nacimiento de la mal llamada¹⁰ nueva cultura laboral tiene como compañeros de viaje a nuevos conceptos. A excepción del de productividad, tiene su origen la calidad, la flexibilidad laboral cuyos objetivos plantean horarios flexibles para los trabajadores, entre otros. Una vez que han hecho acto de presencia tanto el neoliberalismo como la globalización les hacen compañía las nuevas tecnologías.

Esto coloca a las empresas en una situación de ahorro de fuerza de trabajo, por lo que se ponen a sus órdenes las empresas que planean estrategias para el suministro de fuerza de trabajo a bajo costo ofreciendo el outsourcing, tercerización, subcontratación; estas empresas emplean como estrategia el ofrecimiento o dan en arrendamiento a un conjunto de trabajadores mediante una nueva forma de subcontratación o tercerización. Desde nuestro punto de vista al

¹⁰ Se le considera mal llamada, al crear un nuevo paradigma de producción en donde el portador de la fuerza de trabajo deja de especializarse en determinada área o parte de acción y sí se vuelve polivalente en las actividades a desarrollar percibiendo el mismo nivel salarial, aunado a las constantes firmas de contrato realizados por los propios trabajadores (Dean y Bueno Rodríguez, 2011).

no estar regulada por la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto esta falta de regulación incentiva el ánimo de lucro de estas empresas.

Aunado a lo anterior, genera a los trabajadores una confusión porque ya no saben quién realmente es su patrón porque contraviene a la ley en mención. Dado que una primer empresa los contrata y ahora resulta que trabajan para una segunda se registra una modificación a la contratación laboral. Así nace el Outsourcing, cuya estrategia es hacer más competitiva a la empresa por medio la subcontratación, mediante la aplicación de una técnica de administración de ciertos procesos y actividades de la empresa. Inicialmente se llegó a aplicar para contratar a quienes habrían de encargarse de actividades complementarias que no son parte elemental de la función principal de la empresa.

Dada su condición de país subdesarrollado, México es compelido a integrar plenamente su economía al proceso de reestructuración estadounidense. Aunque discursivamente los negociadores adujeron que ese plegamiento estratégico obedecía a una deliberada política de crecimiento orientada a la exportación, plasmada en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) su implementación no procedió luego de una consulta popular sino de una decisión de las elites. En el fondo, la integración regional contraviene la idea neoclásica de convergencia económica, pues en realidad se han profundizado las relaciones desiguales que expanden las asimetrías económicas y las desigualdades sociales, al tiempo que acentúan las relaciones de dominación y dependencia entre ambos países.

El panorama laboral en México da cuenta de un acentuado proceso de precarización laboral que reduce el sector formal y orilla a amplios contingentes poblacionales a buscar alternativas ocupacionales en México y el extranjero, mejor conocido como migración laboral y empleo informal.

Un recuento general de la precarización laboral y del deterioro en la generación de empleo se enumera a continuación:

- Pérdida de dinamismo ocupacional en la maquila. La maquila y la maquila encubierta tienen como sustento el empleo de fuerza de trabajo barata, la baja o casi nula tasa de sindicalización, la acelerada rotación de personal y la inseguridad en el empleo.
- Deterioro del ingreso en la manufactura. Pese a que el sector manufacturero operaba como el eje de la reestructuración productiva y que se supone debió encabezar el tren del desarrollo.
- Participación importante de trabajadores por cuenta propia. En estas condiciones, los trabajadores son a la vez sus propios patrones. Sin embargo, se trata de una forma ocupacional precaria puesto que en lugar de contratar trabajadores asalariados dadas las escasas posibilidades económicas, el autoempleo sustituye el trabajo asalariado mediante la intensificación de su propio esfuerzo laboral y la incorporación de trabajadores provenientes de su propia familia. Precario, carente de prestaciones, con alto grado de incertidumbre y se basa en niveles altos de intensificación y extensión de las jornadas laborales.
- Disminución del poder de compra de los trabajadores. por el bajo valor agregado que se tiene los productos ofertados por las diversas formas de autoemplearse.
- Incremento generalizado de la pobreza. Como correlato de la precarización y achicamiento del mercado laboral formal, se ha experimentado una expansión de la llamada economía informal. Más allá de las definiciones prevalecientes sobre el empleo informal, como un sector marginal o residual de la economía capitalista.

En un sentido amplio, existen cuatro fuentes generadoras de empleo informal:

1. La estrategia empresarial orientada a desprenderse de partes del proceso productivo para generar ahorros en el empleo de la fuerza de trabajo y, sea por medios directos o indirectos, crear espacios laborales que abonan a la

disminución de los salarios erogados y de los impuestos declarados; esta modalidad se puede emparentar al Outsourcing (Rothery, 1996).

2. La política del Estado para apoyar la creación de microempresas que hacen las veces de fuentes de subsistencia con empleo precario, lo cual constituye de facto un reconocimiento tácito del fracaso de la política neoliberal en la promoción del crecimiento económico y el empleo.
3. El autoempleo como respuesta individual y familiar de subsistencia ante la falta de fuentes de empleo formal de calidad; esta modalidad es muy semejante a la anterior sólo que sin la intermediación gubernamental, y
4. Paradójicamente la exportación directa de fuerza de trabajo se convierte en fuente de financiamiento de empleos informales: una buena cantidad de remesas se destina a lo que se ha denominado uso productivo, se trata de financiar pequeños unidades productivas y comerciales de corte familiar, que sirven a la subsistencia.

El resultado de este camino es el planteamiento de la nueva cultura laboral que acompaña el contexto de la Reforma Laboral de 2012.

Después de aprobada la Reforma de 2012, se anunció el aumento de 500, 000¹¹ empleos por año, que serían el motor de crecimiento y desarrollo del país. Sin embargo, transcurrido poco más de un año, los números en materia de empleo no son nada halagadores ya que en el mes de junio de 2012 se registró un aumento de 75 mil 274 puestos de trabajo y para el mismo mes del año 2014, se registró un aumento de 43 mil 295 empleos, cifras que siguen por debajo de lo prometido al ser aprobada la tan aplaudida “Reforma Estructural”.

Este nivel de empleo esta por debajo de lo esperado por el propio gobierno, se dijo, se dio por la carencia de “Reformas complementarias”. Bajo esa misma lógica impulsó los cambios constitucionales en materia educativa, telecomunicaciones y energética en el 2013 y 2014 para así impulsar el desarrollo y crecimiento

¹¹ Cifra que queda por debajo del requerido por el país, ya que de acuerdo a la Población Económicamente Activa más la gente joven que ingresa al mercado de trabajo, en promedio requiere sea de un millón de empleos nuevos cada año, de acuerdo a las cifras del INEGI.

económico del país. Por lo tanto el outsourcing mantiene un predominio en la forma de contratación que los empresarios explotaran para reducir sus costos.

Para comprender un poco más el discurso brindado por el gobierno ante la reforma laboral, se hará un análisis de las corrientes económicas que se impusieron al país y una crítica teórica para vislumbrar la desprotección que se generó a partir de diciembre de 2012.

V. 3. Escuela Neoclásica

En la escuela de pensamiento económico se encuentra la vertiente contemporánea del paradigma económico clásico llamada “escuela Neoclásica”. Para los neoclásicos como también para los clásicos (en su momento S. XVIII), el Estado deja de tener un papel rector dentro de la economía, lo que ahora va a regular a la economía va a ser el mercado, lo que se conoce como “las libres fuerzas del mercado” y que un su momento llamaría Adam Smith la “mano invisible”.

Para el caso del mercado de trabajo las relaciones entre oferentes y demandantes de trabajo llegarán a un precio de equilibrio que fijará el mercado, al cual lo nombran salario de equilibrio.

Se supone que el salario fijado por los oferentes y demandantes será un óptimo en el que se obtendrá un mercado en equilibrio y que si esto no se llega a dar es porque existen externalidades que lo afectan.

Para que este mercado funcione los oferentes (trabajadores) venden su trabajo de acuerdo a sus capacidades y a partir de ahí serán contratados por el demandante (empresa), como consecuencia de ello los trabajadores están dispuestos a ofrecer su trabajo sacrificando el ocio disponible por un salario.

Bajo el esquema propuesto por la escuela neoclásica los trabajadores invierten en calificar sus capacidades, tal como lo explica Gary Becker (Citado en Tohaira, 1999), el trabajador encontrará un mejor trabajo si realiza una inversión en sus cualidades ya sea en escuelas ó en trabajos de aprendizaje. De la inversión realizada por el oferente de trabajo se explica el Capital Humano (Fuerza de Trabajo).

Para los neoclásico la Fuerza de Trabajo es la inversión que realizan los trabajadores y de ahí el propio trabajador podrá emplearse en un trabajo en el cual

pueda encontrar un salario de equilibrio que satisfaga sus necesidades de ocio-trabajo.

Para la corriente neoclásica la empresa sólo es una función de producción, por tanto lo que pase al interior de la misma tiene poca o nula relevancia, derivado a que en el mercado el salario estará dado por el producto marginal que cada trabajador realice y así el costo de la mercancía que comercia (la fuerza de trabajo), estará en equilibrio en un mercado perfectamente competitivo.

Esta escuela, al ignorar el funcionamiento interior de la empresa, se encuentra limitada para explicar el motivo de la diferencia entre los trabajos que se realizan al interior de la misma, es por ello que la segmentación del trabajo toma relevancia para el estudio del presente texto, ya que el concepto de la segmentación laboral da paso a los mercados internos y mercados externos de trabajo y son el sustento teórico de la flexibilidad en el mercado laboral.

Los mercados internos y externos de trabajo se desarrollan por la escuela estructuralista al identificar que cada empresa en su proceso de producción tiene diversas divisiones y el funcionamiento de cada división genera costos de transacción, sin embargo los trabajos enfocados a estos mercados parten del desenvolvimiento de la escuela neoclásica y a su vez de la estructura empresarial.

V.4 Escuela Estructuralista

La segmentación laboral surge como una crítica al concepto del Capital Humano. Poire (Citado en Tohaira, 1999) analiza la diferencia de salarios en el mercado de trabajo y expone que al interior de la empresa hay dos tipos de trabajadores los de cuello blanco y los de cuello azul.

Para Poire los trabajadores de cuello blanco son aquellos que realizan las actividades de repetición y monótonas, en cambio los trabajadores de cuello azul son los encargados de realizar actividades gerenciales y de dirección al interior de la empresa.

Poire identifica otra segmentación entre los trabajadores de cuello azul. Diferencia a los trabajadores que realizan actividades a nivel gerencial y a los que realizan actividades de dirección.

La escuela estructuralista analiza la interrelación al interior de la empresa y su forma de dirigir a partir de las jerarquías. Esta corriente pretendió estudiar los problemas de las empresas entendido como efecto de autoridad y de interacción.

La escuela austriaca es una corriente político-ideológica que analizó también el comportamiento de las empresas. Considera que el empresario es un ente que no permanece estático, sí no más bien es un innovador constante, por lo tanto esta en constante cambio (Ekelund, 1999).

Por ende, al ser el empresario un ente innovador, genera nuevos esquemas de producción que afectan de manera latente las relaciones sociales al interior de la empresa y el efecto que genera el proceso de cambio implica nuevas formas de organización con la visión de mantenerse en el mercado.

Las nuevas formas de organización al interior de la empresa que la escuela austriaca planteó era la desfragmentación de las áreas y a su vez el proceso de

innovación e investigación se generaban en espacios alejados del proceso de producción.

De acuerdo a Shumpeter 1911 (citado en Valdaliso y López, 2007), uno de los más destacados representantes de la escuela austriaca afirmaba que el empresario es dinámico y por ende las innovaciones afectarían las relaciones sociales de producción. Sin embargo, el nuevo paradigma productivo dio paso al esquema de distritos-filiales que subcontrataban determinado componente para un bien.

La filial de la EP en su afán de reducir costos y mejorar la calidad en los componentes del bien final, opta por subcontratar parte de la producción, reduciendo así los costos de producción y afectando de manera paralela los esquemas de trabajo que predominaban en el decenio de 1970.

El esquema de producción que se configuró permitió a la EP concentrarse en su función principal, por tanto, el efecto propuesto impulsado por la escuela austriaca, generó que la segmentación del trabajo se reflejara a su vez en la flexibilidad laboral.

La flexibilidad laboral se desarrolla en el contexto de subcontratación que la EP impulsa como mecanismo de producción. A partir de ahí diversos autores que analizaron el comportamiento de la empresa consideraron las formas de organización al interior de la empresa.

La flexibilidad surge al interior considerando que en el proceso de producción se suponen muchas transacciones, como así ocurre en la vida real. Por tanto, se

producen fricciones¹², elevando así los costos típicos de producción (Lasierra, 2001), dando así paso a una organización interna de reducción de costos.

Al ser la escuela estructuralista una corriente de pensamiento que pretende equilibrar los recursos de la empresa, que presta atención tanto a la estructura interna de la misma y a la fuerza de trabajo, de la misma manera la corriente política contractualista¹³ por parte de las nuevas teorías de la empresa, “se abre esa ‘caja negra’ que encierra la división del trabajo dentro de la empresa. Surgen la especialización, el intercambio y la necesidad de coordinación. Aparece la organización que planea y dirige la producción” (Lasierra, 2001).

De aquí se entiende entonces que la empresa desprende actividades que generan elevados costos en el proceso de producción y enfoca su actividad a coordinar y cuidar el bien o servicio que le dio origen a la misma. Así reducir los costos de producción al interior del centro de trabajo.

Por tanto, la flexibilidad será un impulso esquematizado donde las actividades que antes la EP desarrollaba deben ser externalizadas y reducidas en costo, para así obtener un mayor beneficio reflejado en su ganancia.

Siguiendo con esta idea, economistas que han dedicado su estudio a los mercados internos de trabajo (MIT) y mercados externos de trabajo (MET)¹⁴ coinciden en diversas formas de flexibilidad que la EP puede desarrollar como parte estratégica de crecimiento.

¹² Se considera fricciones porque se desprendió del marco teórico contractualista desarrollado por Lasierra (2001), en donde cada intercambio de partes entre los trabajadores se desprende para evaluar un valor y así tener un precio entre cada intercambio, ese intercambio se le considera “fricción” ya que no son igualitarios entre uno y otro (Lasierra, 2001)

¹³ La escuela contractualista (término derivado de la palabra contrato) es una corriente moderna de filosofía política y del derecho, que piensa el origen de la sociedad y del Estado como un contrato original entre humanos, por el cual se acepta la limitación de las libertades a cambio de leyes que garanticen la perpetuación y ciertas ventajas del cuerpo social (Anónimo 2004). Se tomarán algunas ideas de esta escuela, precisando también que Lasierra (2001) desarrolla un marco teórico para ésta escuela y da paso a la teoría de costos y finaliza con el desarrollo de los mercados interno y los mercados externos de trabajo (MIT y MET respectivamente), que son en sí los que se trabajaran en el presente trabajo, sin embargo, fue necesario incluir esta corriente para explicar el concepto de Empresa Principal y de ahí comprender el porqué de la flexibilidad y las diversas formas de externalización para dar paso al outsourcing, visión que la escuela estructuralista visualiza como parte del mecanismo de organización.

¹⁴ En Lasierra (2001) se expone que los MET y los MIT forman parte de la organización empresarial, por lo que cita las ideas de los siguientes autores J. Atkinson (1985), Thurow (1975), Fama (1984), Williamson (1975), Klein, Crawford y Alchian (1978), Z. Fernández (1993), Guest (1978), Grant (1991), Rubery (1994), Kerr (1956), de quien se tomará las formas de flexibilidad conforme a la intención del presente trabajo de Brunhes, B. (1991), entre otros

Brunhes (Citado en Lasierra, 2001) identifica y define de la siguiente manera la flexibilidad laboral:

- a. Flexibilidad Cuantitativa Externa. Consiste en la posibilidad de hacer variar el número de asalariados en función de las necesidades.
- b. Externalización. Consiste en confiar una parte variable de la actividad a empresas o a personas que no están vinculadas por un contrato de trabajo.
- c. Flexibilidad Cuantitativa Interna. Consiste en modificar el número de horas de trabajo en función de las necesidades.
- d. Flexibilidad Funcional. Modifica las asignaciones de los trabajadores a los puestos de trabajo en función de las necesidades.
- e. Flexibilidad Salarial. Que consiste en adaptar el costo salarial.

La identificación realizada por Brunhes (en Lasierra 2001) da incapié a la introducción del outsourcing, ya que este mecanismo utilizado por la EP en el proceso de producción emplea las cinco formas de flexibilidad y a su vez reduce los costos en el proceso de producción.

Las cinco formas que identifica Brunhes son reflejo de los aspectos que los países desarrollados plantearon como mecanismo de acumulación, por tanto el diseño de subcontratar se vuelve más amplio, al considerar que en principio la externalización de partes fue una estrategia diseñada con filiales de la EP.

Es de ahí que la externalización dada como un efecto de flexibilizar la reducción de costos en el valor de la fuerza de trabajo permeó en la materia prima viva existente en el proceso de producción, lo que amplía la relación obrero-patronal en la producción.

Por ende el outsourcing es un término amplio en el sentido estricto de que no sólo es subcontratar partes de la mercancía final, ni mucho menos la subcontratación

expuesta por la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUUDI, 1969). Se vuelve complejo simplificar su significado.

En México el outsourcing es considerado como una herramienta que la EP emplea no sólo para subcontratar o externalizar la fabricación de componentes a terceros que cubran con determinadas condiciones para cubrir las necesidades, también se tiene la percepción por parte del obrero asalariado como el medio por el cual se obtiene un trabajo.

Incluso la definición que brindan la industria de la Capacitación y Outsourcing;¹⁵

“delegar tareas específicas de la empresa en proveedores de servicios especializado ... Esta organización externa, como especialista en su campo de acción, se encuentra en una situación de poder añadir un valor que normalmente no se puede obtener en una función secundaria realizada internamente” OPESA, 2007-2008,

Es decir el outsourcing engloba las cinco categorías que identifica Brunhes (citado en Lasierra, 2001) de flexibilidad laboral y las EP, al ser dinámicas en su funcionamiento por un factor tecnológico (Valdaliso y López, 2007)¹⁶ se vuelve necesario mantener a personal cualificado para que ocupe las tecnología existentes.

Es de ahí que el término de Capital Humano se emplea al referirnos al Outsourcing cuando se externaliza el área de nómina al interior de la EP y es en donde se terciariza el factor trabajo, ya que éste tipo de empresas venden fuerza de trabajo que contratan pero que ejecutan la labor en otro espacio.

¹⁵ Publicación anual enfocada al área de Recursos Humanos entre empresas dedicadas al Outsourcing y la capacitación empresarial.

¹⁶ Al respecto de la influencia de la tecnología y la implicación en el funcionamiento al interior de la empresa véase (Valdaliso y López, 2007), si bien es parte de las relaciones y estructuras al interior de la empresa, el tema tecnológico se analizará como parte del concepto de capital humano, su cualificación y la propuesta realizada por el gobierno mexicano en el tema educativo, empero no se considera como argumento central de éste texto.

La EP queda liberada de las responsabilidades que anteriormente debía realizar y que con la modificación en la legislación en diciembre de 2012 avaló el gobierno, provocando de esta manera que la desprotección en la que viven los trabajadores asalariados por parte de las empresas que incurren en el outsourcing mantengan un estatus quo en beneficio de aumentar la ganancia empresarial.

Es en esa dinámica que la EP libera actividades en subcontratistas afectando de manera tácita los derechos de los trabajadores asalariados, suprimiendo de esta manera la libre asociación e incluso la asociación con los sindicatos para así modificar los mecanismos de trabajo al interior de la EP.

Incluso las corrientes estudiantiles incentivan el uso del outsourcing como mecanismo de bajos costos laborales en el estudio de mercado para nuevas empresas o empresas medianas y grandes, al hacer constar que los beneficios son redituables para los proyectos de nueva creación o empresas ya existentes (Vega 2002; Flores 2004; Brito 2004) entre otros autores.

Bajo la nueva configuración de las relaciones laborales al interior del proceso de producción, es necesario comprender la visión marxista, que explica la génesis de los cambios del capital, las cuales tienen como fin precarizar las condiciones de trabajo del trabajador a través de diversos mecanismos.

V.5 Escuela Marxista

La escuela de pensamiento Marxista versa en un materialismo histórico en donde existe el proletario y el capitalista, el capitalista es el dueño de los medios de producción y por ese hecho obliga al proletario a estar bajo la condición de obrero expropiado de sus medios de vida.

El obrero, como simple persona, el único bien que posee y que puede intercambiar y por la cual ingresa al mercado de trabajo es su Fuerza de Trabajo. Materializado en el proceso de producción, se vuelve un trabajo vivo que agrega valor a la materia inerte.

La máquina en sí no aporta algo nuevo a las materias primas es trabajo anterior, muerto, sin embargo el trabajo vivo que aporta el obrero al interactuar en el proceso de producción le aporta un valor extra (valor agregado), la cual el capitalista identifica y explota al proletario para obtener una ganancia.

Dicha plusvalía es el resultado de la interacción del obrero con la máquina y si bien el mercado fijará el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de bienes y mercancías, el excedente que se da en el proceso productivo el capitalista se lo apropia y es el valor extra que obtiene al adelantar en su dinero en la producción.

La interacción que se da al interior del espacio en donde se concentran los medios de producción lo planteaba Marx en un esquema de repetición continua, sin embargo, los propios efectos de innovación al interior del centro de trabajo resulta un efecto de constante repetición para crear la nueva tecnología.

Esa tecnología permite reducir el tiempo socialmente necesario en la producción de bienes y servicios, por tanto la introducción de estas tecnologías absorben funciones que antes realizaban más obreros al ser sistemas alfanumérico que aborda actividades que otros obrero ejecutaban.

En esa dinámica la configuración del mercado de trabajo provoca que los expulsados del proceso productivo ingresen al ejército industrial de reserva y que a su vez presiona al propio proletario a aceptar un salario por debajo de su mínima reproducción.

La expulsión que se da en estas circunstancias al capitalista le beneficia al reducir y expropiar un plusvalor más alto en la producción, es de ahí que los esquemas de subcontratación descansan en la explotación de la Fuerza de Trabajo en otro centro productivo. La estructura de tercerización pauperiza las condiciones laborales que existían en un pasado inmediato.

El mecanismo del outsourcing en los esquemas actuales va ligado a la acumulación de capital. Así mantiene su hegemonía en la opresión del proletariado precarizando las condiciones laborales en un esquema de tercerización donde la propia legislación libera al capitalista de responsabilidad y a su vez beneficia al propio capital.

Algunos continuadores de los estudios de Marx plantean la idea de centro-periferia, la externalización es la periferia que permite la intensificación en el proceso de producción y a su vez aumentará la plusvalía que el capitalista podrá expropiarle al trabajador, por tanto la EP (centro) incita al gobierno para modificar los aspectos legales necesarios para su propio beneficio.

La Fuerza de Trabajo al intensificar su accionar bajo un esquema periférico donde no hay condiciones regulares de trabajo, provoca una reducción en el tiempo de trabajo socialmente necesario. Esto se debe a que al estar sistematizado en la planta productiva, se reduce y con ello se intensifica el trabajo realizado por el artesano, que en este caso será el contratado fuera de la planta productiva.

Es de este modo que por la acumulación de capital, el esquema de tercerizar la mano de obra resulta benéfica, tanto para la EP como para la empresa subcontratada. Permite la liberación de obligaciones obrero-patronales que antes de la modificación a la Ley Federal del Trabajo en diciembre de 2012 en México deja de manifiesto la des-obligación del capitalista contra el obrero asalariado.

Por tanto, el desarrollo de un concepto de outsourcing en Marx gira en torno al proceso de acumulación del capital. Al reducir el esquema productivo para que el capitalista enfoque su actividad en la usura realizada a la explotación del trabajador, en tanto el gobierno avale tal esquema productivo vía legislaciones, el obrero queda reducido a solo el portador de la Fuerza de Trabajo que acepta la condición real y formal del capitalista para así buscar reproducirse en las condiciones precarias que otorga la aceptación de un salario por debajo de valor total, dentro y fuera del proceso productivo.

Es decir, la única forma de reproducirse por parte de los obreros asalariados es a través de la venta de su fuerza de trabajo y el mecanismo ocupado por el capitalista, el Outsourcing, enajena al propio trabajador que acepta el valor en dinero por debajo de su valor empleado en la conformación de los bienes producidos.

Aunado a externalizar las funciones desempeñadas que generan poco o nulo valor agregado en el proceso de producción (de acuerdo a la teoría de Mercados Interno y Externos de Trabajo), el efecto en el trabajador se vuelve triangular (EP-Subcontratadora- Trabajador) Alonso (1999) y por ende las actividades realizadas en el proceso de producción desplazan a los obreros antes existentes, siendo reductor en costos a la EP, tanto por el salario y los pagos fiscales que en México se deben realizar como parte complementaria al salario (IMSS, INFONAVIT, Prima Vacacional, Prima Dominical en caso de que se trabaje en domingo, Pago de Utilidades, Pago de horas extraordinarias).

La empresa subcontratista, aparte de precarizar y evitar el pago de diversas “obligaciones patronales”, evita la libre organización de los obreros ya que bajo los parámetros en los que se trabaja, hay dejos de incertidumbre por parte del obrero al firmar de manera constante contratos “temporales”, lo que inhibe el actuar en la solicitud de pago de las obligaciones establecidas en la legislación laboral. Texto que no fue modificado con la reforma de diciembre de 2012. A la empresa le permite el despido injustificado evitando así la inmovilidad por pelear mejores condiciones laborales o simplemente mantener la relación obrero-patronal establecida en la Ley Federal del Trabajo.

Para englobar y clarificar cada escuela a modo esquemático se presenta el cuadro 1, donde cada categoría utilizada para el nuevo proceso de producción nos refleja que el trabajador tiene la desventaja en un mercado donde sólo puede rebajar el costo de su trabajo en las nuevas condiciones que el gobierno mexicano plasmó en la reforma laboral de 2012.

Cuadro 1.

Concepto / Escuela	Neoclásica	Estructuralista	Marxista
Empresa	Es considerada como una función de producción que en equilibrio el mercado genera crecimiento económico	Es dinámica y estará en constante innovación provocando desarrollo y crecimiento económico	Es el centro de producción de la plusvalía que beneficia al capitalista en decremento del obrero, siendo éste último una mercancía.
Desempleo	Forma parte del proceso productivo y se necesita en el sistema económico, ya que no altera la economía, se denomina desempleo friccional.	La desfragmentación genera nuevas fuentes de empleo, se puede evitar al innovar los procesos de producción.	Es una condición que permite presionar a la baja través del Ejército Industrial de Reserva el valor de la mercancía fuerza de trabajo en el salario.
Salario	Se obtiene a través del precio de mercado y tiene que ser competitivo para el desarrollo del país.	Puede variar acorde a las necesidades de la empresa, los constantes cambios permiten directores y gerentes al interior de la empresa	El tiempo socialmente necesario para la elaboración de una mercancía se divide en dos partes, el trabajo necesario y el trabajo excedente, el capitalista le entrega al obrero en forma salario lo correspondiente al trabajo necesario, expropiándoles el trabajo excedente.
Trabajo	Es considerado de manera individual por parte de cada persona y obtendrá su salario acorde a la inversión que realice cada persona.	Mantiene la misma estructura que la escuela Neoclásica.	La mercancía intrínseca es la fuerza de trabajo que el obrero posee para intercambiar y que al entrar en contacto en el proceso de producción se vuelve trabajo, es el único medio de reproducción del obrero. la parte del salario

Mercado de Trabajo	Es el lugar en donde interactúa el trabajador con el empresario, y donde se fija el precio de equilibrio conocido como salario.	Existen mercados internos y externos de trabajo que permiten a los empresarios la innovación al interior de la empresa, lo que permite la libre movilidad de los trabajadores acorde a las necesidades del mercado.	Existe como parte de la economía para favorecer al capitalista en una relación desigual entre el obrero y el dueño de los medios de producción.
Estado	No debe intervenir en la economía ya que es considerado como una externalidad.	Forma parte de la estructura económica que debe permitir el desarrollo de las innovaciones tecnológicas para el beneficio del país.	Es un instrumento del capitalista que define los términos de la relaciones de propiedad, regulando el valor de la mercancía fuerza de trabajo. El Estado trabaja para los intereses "de clase".
Empresa Principal	No es considerada	Es la impulsora de las innovaciones y que se da la libertad de "hacer o comprar" su propios componentes del bien final.	Se considera como el centro de una periferia que aportará una expropiación de plusvalor al trabajador, a partir de las diversas mutaciones que encuentre el capitalista en su forma de producción.
Subcontratación / Outsourcing	Es una función de producción	Es la estrategia que al empresario innovador le permite reducir los costos de transacción en el mercado interno de la empresa.	Forma parte de la periferia que permite la explotación del obrero y así obtener un mayor plusvalor dentro de su proceso productivo.
Flexibilidad laboral	Esta escuela no lo considera.	Forma parte esencial de su mecanismo de producción al estar en constante innovación.	Forma parte de la presión que genera el Ejército Industrial de Reserva para que se acepte un sin fin de actividades al interior del proceso de producción, misma que es provocada por el capitalista en sus múltiples mutaciones del propio capital.

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, existen diversas formas de explicar el proceso del outsourcing en la economía, sin embargo queda claro que cada escuela de pensamiento económico dará la interpretación a modo de dar soluciones al crecimiento y desarrollo económico.

Las explicaciones que da cada escuela para cada categoría expuesta son parte de la realidad en la que se vive no sólo en México sino a nivel mundial, ya que en diversos países el mercado internacional provoca que las empresas sean a cada momento innovadoras en su forma de producción.

En esta perspectiva, el proletariado como lo nombra Marx, es quien “no puede representar sino a la clase cuya misión histórica consiste en trastocar el modo de producción capitalista y finalmente abolir las clases” (MARX, 2000). El portador de la mercancía fuerza de trabajo se debe movilizar e igualar el aspecto de desigualdad en el mercado de trabajo, la oferta de trabajo en un aspecto histórico que tendrá por necesidad histórica eliminar el ultraje realizado en el proceso de producción que el capitalista realiza al obtener una plusvalía que el proletario agrega en la fabricación de bienes y servicios.

De esa movilización y abolición de clases depende la mejora en la distribución de los ingresos y no forzosamente la eliminación del outsourcing, pero si una mayor protección por parte del Estado para evitar la precarización que actualmente se mantiene después de aprobada la reforma de 2012 en México.

La legislación como lo plantea Marx favorece la acumulación de capital. Sin embargo, la lucha por una mejora en las condiciones laborales se ha perdido a nivel mundial con la desfragmentación de los procesos productivos y con la introducción de mecanismos como el outsourcing.

La movilización que se pueda realizar a nivel nacional por parte de la base trabajadora tiene una desventaja, de entrada al tener en consideración que una de

las modificaciones realizadas en beneficio del capital, fue el despido injustificado y la restricción de la libre asociación en el sector privado de producción. Con los cambios propuestos en el año 2007 para los trabajadores del Estado y la libre sindicalización en el sector gubernamental, la organización obrera debe estar más que unida en beneficio de, al menos mantener sus prestaciones laborales obtenidas.

V.6 Contexto Neoliberal del Mercado de Trabajo (Outsourcing) en México y en el Mundo

En este apartado se pretende explicar el origen del término outsourcing, motivo de discusiones y concentraciones de riqueza para los empresarios, disminución del salario real así como la pérdida de diversos derechos laborales obtenidos a principios del siglo pasado.

Para dar inicio se definirá el concepto del outsourcing a partir de diversas vertientes. De acuerdo con Rafael Pampillón;

“se puede definir como aquella estrategia empresarial dirigida a obtener ventajas competitivas de primer orden o de rango superior (I+D+i) y/o de segundo orden o de rango inferior (menores costos salariales) mediante la contratación de servicios para la empresa en el exterior de la misma”. (2009).

Bryan Rothery en su libro outsourcing, (1996) define lo siguiente;

“El outsourcing es una estrategia que consiste en transferir la planeación, administración y operación de funciones a una tercera parte independiente, donde el proveedor funge como una extensión del cliente para dirigir las funciones que no son foco del negocio o actividad modular” (Rothery, 1996)

De ambas definiciones se desprende que el outsourcing es una herramienta que libera de obligaciones a la EP para así enfocarse en su actividad principal al mismo tiempo que se desprende de actividades secundarias que no son el foco principal del negocio.

En este sentido el outsourcing se fundamenta como una externalización de actividades, delegadas a terceros especializados en ese servicio, para así

aprovechar las ventajas comparativas y reducir los costos, del mismo modo la EP obtiene un incremento en la investigación y desarrollo al poder centrar su atención en esas actividades, al sólo delegar actividades secundarias que no forman parte de la actividad principal de la empresa.

Las actividades estratégicas de asociación con el Outsourcing permiten a los empresarios obtener mayores beneficios que se reflejan en su ganancia, al estar asociados en el diseño y comercialización de los bienes y servicios que producen en conjunto la EP y la empresa externa subcontratada.

Se puede definir al outsourcing como “la estrategia empresarial enfocada a la obtención de mayores beneficios, donde el trabajador/empleo ejerce su actividad en la empresa principal (EP) de manera interna ó externa a través de un tercero independiente que comparte los beneficios obtenidos”

De lo que se puede entender de manera explícita el por qué empresas, que previo al decenio de 1970 formaban un conglomerado productor de mercancías, adelgazaron sus estructuras bajo la asociación entre entes “líderes” de cada parte en la producción y fabricación de bienes y servicios intermedios acelerando también la comercialización de las mercancías.

El uso del término de manera estricta en los países europeos principalmente occidentales y Estados Unidos es la subcontratación. Por tanto, la externalización y la flexibilidad no son más que innovaciones de un término aglomerado que tiene su base en las siguientes experiencias.

V.6.1 Contexto Mundial.

El outsourcing es una expresión que se empieza a generalizar como efecto de la estrategia realizada por la empresa Kodak. Ésta se asocia con diversas empresas líderes en su ramo para desarrollar la tecnología necesaria para la

comercialización de sus mercancías. Durante el proceso diseñado por Kodak se dieron diversas formas de actividad laboral.

Formas que en gran medida conllevaron a externalizar el proceso con el afán de evitar los altos almacenajes a través de un proceso productivo ajustado (que es conocido por just in time en inglés o justo a tiempo) y así vender su mercancía en un menor tiempo. Aunque en sí el proceso de producción ajustado se dio en Japón a través del diseño de distritos empresariales desarrollados con la creación de filiales fuera de la EP en la creación de sus componentes.

Es por ello que la propia Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) en 1968 fomentó y se pronunció a favor de la subcontratación en países del tercer mundo para generar un desarrollo económico. En su comunicado emitido en ese año consideraron viable el diseño de esta forma productiva en países donde se encontraría una ventaja comparativa por el costo de la mano de obra a cambio de una mayor transferencia de capital.

Es en el periodo de los decenios 1960 y 1970 que las empresas en su afán de invadir nuevos mercados, se internacionalizan con filiales aprovechando así las condiciones legales que los países del tercer mundo brindaron para adaptarse a las nuevas formas impuestas por el proceso de internacionalización productivo.

Es a partir de este periodo que la subcontratación de partes comienza a tomar forma en el proceso productivo de bienes y servicios. A su vez que la desfragmentación empresarial experimenta al interior de la empresa una reducción de costos tanto en la adquisición de los insumos como en el de la mano de obra, por parte de la EP.

Fue el éxito demostrado por la transnacional Kodak, que al estar al borde de la quiebra a finales del decenio de 1970, para 1989 daba la noticia de un aumento del 40% de satisfacción al cliente, ligado a una reducción de 50% de su plantilla y

una reducción de costos del 40%, después de una serie de análisis de subcontratación, como lo expone Rothery (1996).

La subcontratación fue adoptada por los mismos gobiernos que se encontraban a la vanguardia en la tecnología y la reestructuración productiva. En el Reino Unido con la presencia de la ex primer ministra Margaret Thatcher y en Estados Unidos con el ex presidente Ronald Reagan se impulsó el beneficio de las transnacionales a partir de la aprobación de políticas que minimizaban la acción colectiva de los obreros tanto en empresas públicas como privadas.

El outsourcing como efecto de las estrategias basadas en una mayor productividad, tuvo una manifestación clara durante el decenio de 1990 y en ese mismo periodo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se reunió en 1997 para sesionar al respecto y firmar el convenio 181 referente a las “agencias privadas de empleo”, con el propósito de evitar el abuso de las agencias en la contratación del personal.

Bajo este esquema diversos países que adoptaron la medida de trabajo del outsourcing implementaron políticas que regularon las formas de contratación, a fin de no desproteger al trabajador en los centros de trabajo ya que la flexibilidad externa en las EP's consideraban una baja protección laboral.

El acuerdo 181 permite a los trabajadores una libre asociación y organización entre ellos y la libertad de organizarse al interior del centro de trabajo. En el mismo acuerdo se plantean los lineamientos de responsabilidad que tendrá el contratante con el obrero, considerando que la contratación debe darse de forma similar a las condiciones de los trabajadores que se encuentran en la EP.

Siguiendo con los trabajos desarrollados por la OIT, se hace la siguiente distinción;

“La ‘terciarización’ siempre supone una transferencia de actividades de sector industrial o secundario al sector terciario o de servicios, mientras que la tercerización puede darse dentro del mismo sector industrial. Es que en un sentido más amplio, la tercerización puede ser entendida como a la transferencia o la contratación ‘externa’ de cualquier tipo de actividad” (Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009).

Por ende como lo plantean Ermida Uriarte y Colotuzzo (2009) en su análisis, las principales causas del desarrollo para tercerizar son las siguientes:

- a) La crisis de un modelo
- b) La competitividad
- c) La informalización de las relaciones laborales
- d) El ambiente ideológico jurídico, y;
- e) El debilitamiento de la posición de los trabajadores.

Es decir, la estrategia del outsourcing en un contexto internacional servirá también para:

- a) la reestructuración económica;
- b) el aumento de la competencia comercial que determina la necesidad de reducir costos;
- c) la revolución tecnológica;
- d) la necesidad de adaptarse a los cambios del mercado;
- e) el desempleo y la debilidad sindical;
- f) la armonización de las plantillas laborales según las necesidades organizativas de la empresa;
- g) la eficiencia técnica, y;
- h) el perfeccionamiento del producto final.

Por lo que el uso estratégico del outsourcing permite un libre actuar de los factores productivos, considerando al factor trabajo como una mercancía, que en el

contexto de la corriente ideológica de las libres fuerzas del mercado permite la regulación del precio de equilibrio y en la internacionalización permite un desarrollo al interior de cada país tal como lo exponía la ONUDI en 1968.

Continuando con la internacionalización, que es un concepto establecido por la teoría neoclásica el mercado auto-regula los precios considerando al salario como el precio de la fuerza de trabajo y el Estado sólo debe actuar como regulador de las relaciones entre los agentes económicos.

El mercado de trabajo considera al trabajo como mercancía a lo que la propia OIT y la corriente teórica marxista rechazan, ya que la OIT en uno de sus principales postulados de constitución es que “el trabajo no es una mercancía” (Ermida y Colotuzzo, 2009). Del mismo modo Marx explica que el trabajo es un bien que solo se desarrolla en el proceso de producción y que el obrero lo que vende es su fuerza de trabajo por el cual se recibirá una retribución. El trabajo por sí sólo no existe, debe darse una interacción con los medios de producción para que se materialice, (Marx 2000).

Sin embargo, la corriente ideológica que se estableció en el país a partir del decenio de 1980 fue enfocada en la liberación de los mercados y por ende mantiene las recomendaciones establecidas por las instituciones supranacionales que implican un beneficio a los empresarios, bajo el discurso político de beneficio y desarrollo al país.

En ese sentido, el Banco Mundial (BM) en 2001 en sus “Cuadernos de políticas de empleo” de ese año, considera que para aumentar la productividad empresarial el mercado de trabajo debe de ser flexible en sus contrataciones y así evitar el aumento del costo del factor trabajo en la producción.

En el mismo trabajo se plantea que los países que desarrollaron políticas acordes a una mayor flexibilización laboral desprotegen a su base trabajadora. Estimulan

un periodo de desempleo prolongado, es decir que el desempleo se agudice y la fuente de ingreso de los obreros se dé en un mercado informal. Sin embargo, el desempleo no elimina la creación de nuevos empleos.

La visión de una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo tiende a fortalecer la tesis que plantea la escuela Neoclásica, donde el mercado debe auto regularse y por tanto el trabajador antes de ingresar al mercado debe tener una cualificación que se da de manera innata o a través de la inversión que debe realizar el propio empleado con la educación o los empleos de aprendizaje.

Bajo un esquema de libre competencia provocado por una fuerte flexibilización al interior como para el exterior de la EP, la libre asociación y movilización de los obreros se ve restringida y tiene la justificación de los empresarios y el Estado considerando a los sindicatos como un mal que monopoliza la oferta laboral.

Aunque los sindicatos tuvieron un gran auge en los años previos a las crisis del decenio de 1970, asumieron como parte del esquema de producción a la flexibilidad laboral. Si bien afectó los intereses de los trabajadores, los sindicatos que sobrevivieron a dichas crisis manejaron como positivo el efecto de flexibilidad interna en *beneficio* de los obreros que permanecieron contratados por la EP, como lo explica Alonso en su estudio realizado en 1999.

La flexibilización se dio como parte de las múltiples facetas del capital por mantener su hegemonía y en ese sentido los empresarios y diversos académicos consideraron como positivo al nuevo esquema de producción, tal como lo considera Atkinson en el decenio de 1980 “los empresarios han empezado a introducir nuevas y heterodoxas formas de asignación de trabajo” (Atkinson citado en Lasierra, 2001).

Esta consideración que realiza Atkinson fue visualizada y desarrollada al entender que, sí el capital no encontraba una mutación en su forma productiva generaría

rupturas cruciales al interior y al exterior de las EP por los colapsos que se vivían en ese tiempo donde la flexibilidad laboral forma parte del mismo esquema heterodoxo de producción.

A partir de los nuevos esquemas provocados por el propio capital al mantener altos volúmenes de sobreproducción, las políticas liberalizadoras en el mercado laboral también se adoptaron en países como Chile en 1980, en el decenio de 1990 Etiopia, Republica Checa, España, entre otros países de América Latina Argentina, Colombia y Brasil fueron adoptando las medidas necesarias para fomentar una mayor productividad relacionadas a la libre competencia en el mercado de trabajo.

Las políticas adoptadas mantuvieron en primer orden una flexibilidad laboral donde las agencias de contratación fungían como suministradoras de la fuerza de trabajo. El propio Banco Mundial (BM) consideró como políticas activas que durante 40 años tienen como objetivo aumentar las probabilidades de que los desempleados encuentren trabajo o en su defecto que los sub ocupados incrementen su productividad y a su vez el ingreso percibido, (Dar y Whitehead, 2002).

El manejo de las políticas activas a las que hace referencia el BM, consideran la visión más viable que se tiene para vaciar el mercado de trabajo y en los países nórdicos (Noruega, Suecia y Suiza) éstas políticas las llevaron a cabo a través de una flexibilización en beneficio de los trabajadores. Se implementaron medidas acorde a su nivel poblacional y la capacidad productiva, es decir la población más vulnerable como los jóvenes se beneficiaron con trabajos de medio tiempo relacionados a su formación educativa y los trabajadores que se encontraban laborando en las empresas a partir de la implementación de esta política redujo las horas trabajadas. En ambos casos los derechos laborales y las obligaciones patronales no fueron suprimidos.

En este caso las agencias de colocación de personal tuvieron el rol solo de captar al obrero acorde a sus cualidades y la asociación del outsourcing mantuvo la flexibilidad laboral dentro de la EP para innovar los procesos productivos que se realizaban.

Caso contrario se desarrolló en Chile. País que fue el primero en América Latina en adoptar políticas activas en su mercado de trabajo a partir de una mayor flexibilidad con un deliberado accionar por parte del Outsourcing. Por eso, se plantea la situación de Chile y cómo la triangulación en el mercado de trabajo (empleado-outsourcing-EP) provocó la pérdida del poder adquisitivo del obrero y a su vez los derechos laborales que se tenían se fueron desvaneciendo.

La postura generada por la Comisión de Estudios para América Latina y el Caribe (CEPAL) al respecto del outsourcing no fue clara sino hasta principios del decenio del 2000. Únicamente realizaban análisis del mercado de trabajo desde la postura teórica, en donde la empresa y la relación al interior de la misma se revisaba a nivel agregado. Sin embargo, existen algunos textos periódicos en los que sólo pretendieron realizar estudios de caso, en los cuales la implementación de políticas de flexibilidad laboral se enfocaban a reducir el desempleo.

La CEPAL con el objetivo de generar propuestas para que los trabajadores aumentaran su poder adquisitivo y procurar recomendar acciones en vías de reducir el desempleo, dejaron los estudios al interior de la empresa fuera del alcance de sus análisis, aunque si analizaron a los sindicatos y su función coincidían con una mayor cualificación del trabajador y la flexibilidad laboral.

En este sentido, la CEPAL consideraba y coincidía con la visión neoclásica en que el propio mercado estaría en equilibrio, siempre y cuando los trabajadores tuviesen una mayor cualificación y calificación para ingresar a un trabajo formal y en esa medida optar por políticas laborales activas de apoyo a las micro, pequeña y mediana empresa, que son las que predominan en América Latina.

V.6.2 Contexto en México

Con el afán de solucionar los problemas en el desempleo en México se desarrollaron diversas políticas enfocadas en equilibrar el mercado laboral, en su mayoría con el interés de fortalecer y consolidar a las micros, pequeñas y medianas empresas. También se debilitó el poder de negociación entre los sindicatos y los empresarios, aceptando la externalización de las funciones al interior de las EP's. Sin embargo, para comprender como se da éste debilitamiento y bajo actuar de los empleados se explica el origen y las causas del uso del outsourcing en el país.

En México a partir de la crisis ocasionada por los precios internacionales del petróleo en el decenio de 1970 y el creciente endeudamiento provocado por la política pública existente del sistema de industrialización a partir de la sustitución de las importaciones (ISI), provocó que en el decenio de 1980 se optara por determinados cambios estructurales en el sistema productivo y fortalecimiento del mercado interior.

Durante el decenio de 1980 las políticas que se impulsaron se ligaban a una postura ideológico-política de la corriente clásica, donde las fuerzas del mercado provocarían una mayor oferta de bienes y así la satisfacción de quienes los demandaban.

Durante ese periodo la política adoptada por el gobierno fue de desprendimiento de las empresas del Estado, ya que pasó de 236 empresas estatales a 86. Esto provocó un aumento en el desempleo mientras el discurso gubernamental sostenía que en el corto plazo, con una mayor inversión de nuevos agentes económicos, los trabajadores se volverían a insertarse a un empleo.

Así es como el país llega al decenio de 1990 y bajo estas condiciones adopta la visión productiva hacia el exterior llegando a su cúspide cuando se firma el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá en 1993, el cual se convierte en el nuevo paradigma de producción como parte de la misma corriente económica dominante, para así aprovechar las ventajas comparativas que México brindaba al exterior; una abundante mano de obra de bajo costo.

No obstante, al finalizar el año 1994 el sistema financiero se colapsó al suprimir las bandas (piso y techo¹⁷) del precio del dólar con respecto al peso mexicano. Esto generó que empresas nacionales que asumieron deuda externa en dólares estuvieran al borde de su extinción y las que no lograron solventar sus pasivos en esa moneda fueron diluidas o en el mejor de los casos adquiridas por diversas transnacionales.

Al quedar las empresas en una posición de poca liquidez, los empresarios adoptaron políticas internas enfocadas a la reducción de costos entre las cuales las medidas relacionadas a la mano de obra se diversificó.

Como lo plantea Alonso (1999) en su estudio de caso, el medio de subsistencia de las empresas en México estuvo relacionado en la subcontratación y la implementación del outsourcing en diversas industrias.

Alonso analiza las industrias de seguros, confección, construcción y la siderúrgica y de cada uno explica el motivo para aplicar políticas de externalización, así como el beneficio que la EP obtuvo y al mismo tiempo el actuar de la población y sus representantes sindicales bajo la ruptura del paradigma de automatización continua en la producción.

¹⁷ En el sistema financiero, se le conoce como piso al valor mínimo de compra y venta de una moneda con respecto al precio del peso mexicano y al techo a la inversa, es decir al valor máximo que puede obtener esa moneda extranjera en el país donde se desarrolla la convertibilidad.

En todos los casos la subcontratación y el outsourcing fungieron como un catalizador del paradigma productivo que en otras naciones daba apariencia de funcionalidad durante ese decenio, al permitir a la EP enfocarse sólo a desarrollar mejoras y diversificar la mercancía que le dio origen.

Como lo plantea en su trabajo Alonso (1999), la implementación de la subcontratación en los diversos sectores incentivó la supervisión gubernamental de la siguiente manera, “en cuanto a políticas del gobierno se observa un cambio, al considerarse como uno de sus ejes centrales de desarrollo económico, el fomento de la subcontratación y las redes de subcontratación entre empresas grandes, medianas, pequeñas y micro, con el fin de fortalecer el sistema de relaciones ínter e intra empresariales como base de la competitividad sistémica”.

La visión gubernamental a partir de las nuevas formas productivas desarrolladas en el país por parte de los capitalistas, fue positiva al identificar que durante el proceso de subcontratación y outsourcing se fueron creando nuevas fuentes laborales que externalizaban las funciones propias de la EP.

El fortalecimiento en los nuevos esquemas laborales lo brindó el gobierno al desproteger los esquemas impositivos para las pensiones que en el año 1997 favoreció la reducción del costo de la fuerza de trabajo a los diversos empleadores, al trastocar los derechos de los obreros que se desenvolvían en el sector privado.

En ese sentido, los sindicatos al encontrarse debilitados por la separación de personal en cada una de las industrias, impulsaron la subcontratación al ser parte de la estrategia empresarial establecida a nivel internacional, proyectando como positivo el outsourcing en la creación de nuevas fuentes laborales.

Siguiendo a Alonso (1999) al respecto de los sindicatos, concluye lo siguiente;

“En los dos casos de las empresas emergentes (seguros y aceros), lo particular fue que el sindicato jugó un papel importante dentro del proceso de externalización. Su rol consistió en facilitar el proceso, al estar convencido de que no queda otro camino a seguir ante la crisis y las tendencias mundiales de la organización empresarial. En el caso de los seguros, por ejemplo, el sindicato llegó a proponer empresas auto dirigidas por ex trabajadores de la compañía, asegurando con ello un proceso de formación en gestión empresarial para estos trabajadores, otorgado por la empresa principal” (Alonso, 1999).

Cabe resaltar que en la creación a la que se hace referencia, es citada por el apoyo de los sindicatos como efecto de las tendencias internacionales de auto suficiencia de los trabajadores expulsados de la EP por su bajo índice de cualificación, es decir en los casos expuestos en los estudios, para la empresa de seguros la asesoría y apoyo financiero otorgado se entregó a la ex actividad de mensajería.

En el caso de la siderurgia el apoyo que el sindicato mostró en beneficio de los expulsados de la EP estuvo ligado a la contratación por parte de las empresas de outsourcing del personal desplazado, con lo que llegó a su punto máximo de 70% de reingreso a partir de esta nueva configuración en la industria.

Sin embargo en ambos casos no se exponen las formas, es decir las prestaciones que los ex trabajadores mantenían al pertenecer a la EP. Por tanto, si bien el reingreso de empleados y la conformación de nuevas empresas auto dirigidas forman parte de una de las cinco formas de flexibilidad, no suplantán los derechos y obligaciones que con anterioridad mantenían.

Es decir, la flexibilidad laboral entendida como externalización¹⁸ de las contrataciones vía outsourcing en las industrias mexicanas debilitaron el actuar

¹⁸ O como lo vimos en apartados anteriores “la flexibilidad cuantitativa externa”

sindical y a su vez la libre organización de los obreros, aceptando así el nuevo paradigma productivo de tercerizar la Fuerza de Trabajo en los diversos distritos (donde se encuentra ubicada la filial empresarial) empresariales o en la misma EP.

Bajo el mismo esquema, el propio Gobierno adopta las políticas de tercerización de fuerza de trabajo. Sí bien el fin gubernamental no es expresado en utilidades, sí impulsó la reducción de costos laborales a partir del desplazamiento de personal en funciones secundarias que no forman parte de los propios indicadores o servicios que otorgan.

Por el mismo motivo de adelgazamiento del Estado impulsado por las políticas neoliberales de libre mercado, el gobierno mexicano impulsó el modelo de “Burocracia Sustantiva”, que el Reino Unido experimentó en procesos de crisis y así México en su aparato gubernamental adoptó también las medidas de subcontratación, tercerización y externalización, como lo explica Norma Samaniego en su artículo publicado en 2002.

El efecto provocado por la tendencia de externalizar y delegar funciones no principales de la EP a terceros dio pie al aumento generalizado del outsourcing durante el decenio de 2000, que ya realizaba acciones en beneficio de la acumulación capitalista desde 1991 (Barba y López, 2013).

Si bien el ingreso al país de las tres principales subcontratadoras¹⁹ a nivel internacional se dio en 1991, el incremento de diversas subcontratadoras se dio durante el decenio de 2000, ya que esta herramienta evita la libertad sindical que durante ésta década fue disminuyendo tanto a nivel privado como a nivel gobierno.

Así es como México modifica y legaliza el uso del outsourcing con la llamada reforma laboral de 2012 pese a que la experiencia en América Latina es contraria

¹⁹ Los organismos a nivel internacional dedicadas a terciarizar la Fuerza de Trabajo son Adecco, Manpower y Randtand, aunque esta última ingresa al mercado nacional a partir de 2012 y bajo el esquema de vinculación en línea ya que no cuenta con más de ocho sucursales hasta 2013 (Barba y López, 2013)

al libre mercado y por tanto países como Chile, Perú, Colombia y Venezuela, regularon el actuar del Estado en beneficio de los trabajadores, permitiendo así el uso del outsourcing empero dejando claro quién es el responsable de adquirir las obligaciones patronales.

En el informe realizado por Cordero y Espinosa (2011) se plantea cómo hasta el 2011 las variaciones existentes en el mercado informal²⁰, muestra que el 44% del empleo informal se realiza en empresas formales, del que se desprende que el 50% del empleo informal en una empresa formal corresponde a empleo masculino y 35% del femenino.

Por lo tanto el contexto nacional para que México modifique su norma legal en materia laboral, fue para legalizar la informalidad en la que la población existente ha vivido desde varios años antes y que se mantenía bajo el contexto de flexibilidad interna y externa.

Es por ello que el trabajador permitió que se violaran sus derechos, al tener en consideración la vejación realizada por los empresarios de la nula aplicación de la Ley Federal del Trabajo, ya que su percepción era la siguiente:

²⁰ Entendiendo que dentro de los datos estadísticos proporcionados por el INEGI para la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), una persona se considera ocupada a partir de realizar una actividad por la cual reciba a cambio un pago, sin especificar las características del trabajo.

Cuadro 2

¿Qué piensan los trabajadores en la industria manufacturera de la Ley Federal del Trabajo?, 2011. Porcentajes	
Protege al trabajador	5.86
Sí se respeta	3.86
Beneficia al patrón	15.13
Es insuficiente	29.01
Es violada	45.68
No sabe	0.46
Totales	100

Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) – UNAM. Con base a datos de encuestas realizadas por el mismo Centro.

Es decir, la informalidad existente a partir del uso del outsourcing en las EP's en la que el trabajador se encontraba antes de la aprobación de la reforma laboral de 2012, pasó a segundo término ya que los propios empleados consideraban la legislación laboral violada en el sentido de protección a los derechos laborales.

Por tanto, la política empresarial llevada acabó a partir del decenio de 1990 impulsó un crecimiento de empresas de outsourcing, donde los trabajadores de manera práctica permitieron la pérdida de sus derechos laborales como lo muestra el cuadro anterior, al considerar solo el 5.86% que la Ley Federal de Trabajo defendía al trabajador.

Al ser una percepción tan baja la defensa de los derechos laborales, la modificación realizada en diciembre de 2012 inhibió la acción colectiva de los trabajadores para participar de manera activa en su defensa y principalmente en la definición del aspecto relacionado a “solidariamente responsable” ambigua de origen en los artículos 13 y 15 que la propia Ley Federal del Trabajo de 1979 da a la empresa que contrata al trabajador subcontratado, es decir no define qué

empresa se hará cargo de la relación obrero-patronal. Esto aunado a la pérdida de poder por parte de los sindicatos que en teoría representan la voz del trabajador al interior de la empresa, que en sí por las propias políticas gubernamentales aplicadas en México al no reconocer los derechos que la Ley brindaba, sirvieron como el catalizador para legalizar la externalización vía outsourcing.

Es por ello que la discusión sobre la Reforma Laboral previa a su autorización careció de la participación por parte de los trabajadores y más aún del reconocimiento de los movimientos realizados por los trabajadores en los espacios propicios donde se tomó la determinación final de la política económica en materia laboral.

Por tanto es necesario realizar el bosquejo general de la discusión realizada a la Reforma Laboral, principalmente en materia del outsourcing para así generar el análisis del impacto que ha generado en los trabajadores a unos años de su aprobación como se realizará a continuación.

V.6.3 Discusión de la Reforma Laboral en México

El cambio en la regulación laboral experimentada por México en 2012, gracias a los intereses del sector empresarial a nivel nacional e internacional, fue precedido por las experiencias vividas en América Latina durante el decenio de 1990 y 2000.

Como lo explica Vega Ruiz (2005), países como Argentina, Colombia, Chile, Perú y con menor amplitud Brasil y Panamá aligeraron, o en algunos casos, eliminaron las reglas que emplazaban la relación laboral, pasando de contratos de duración indeterminada a contratos de duración determinada, prevaleciendo la idea de que los contratos de relación determinada se adaptaban mejor a las necesidades que la empresa demandaba, permitiendo la movilidad de la mano de obra y reduciendo de forma notable los costos laborales.

Las relaciones laborales basadas bajo el esquema de relación determinada tiende a limitar los derechos de los trabajadores en materia de seguridad social (cotización parcial), provocando empleos precarios que inciden en el crecimiento de la pobreza. Por ejemplo, en el caso de Perú con los contratos de formación laboral juvenil y de prácticas profesionales pueden durar hasta 36 meses, sin que la relación comprometa al empresario a cubrir la obligación en caso de accidente o enfermedad, y sin derecho a vacaciones, o licencia por maternidad para las trabajadoras²¹ (Vega, 2005).

²¹ América Latina a diferencia de Europa cuenta sólo con algunos países que gozan de un derecho por paternidad, mientras en Europa el promedio es de 45 días para gozar este derecho, en América Latina México (ninguno al sector privado, hasta 15 días al trabajador público), Argentina (2 días), Bahamas (1 semana sin goce de sueldo), Brasil (5 días), Belice (1 día), Colombia (8 días), Chile (8 días), Guatemala (2 días), Uruguay (810 días), Venezuela (14 días), Ecuador (25 días), República Dominicana (2 días), El Salvador (Ningún día, sólo en caso de prescripción médica), Cuba (hasta 9 meses, sin goce de sueldo), Perú (4 días), en el caso de Perú para las personas contratadas bajo el esquema de contratos de duración determinada no gozan del mismo derecho que los trabajadores contratados por tiempo indeterminado. (IS+D, 2012)

VI. CONCLUSIONES

La Reforma Laboral aprobada el 12 de diciembre de 2012 tuvo varios antecedentes, los cuales desgastaron de manera tácita la forma organización de los trabajadores, previo a su aprobación el trabajador fue accediendo de manera implícita a las políticas empresariales desarrolladas en la estructura interna de la empresa provocada por las presiones de un mercado internacional.

En este contexto la política económica impulsada en el decenio de 1980 por las principales economías que emprendieron una reestructuración profunda en sus plataformas industriales, impactaron en México con la reconfiguración productiva de diversas industrias²². En México, los empresarios innovaron sus combinaciones con el afán de integrarse a la sinergia de los países industrializados en un mercado global impuesta en el decenio de 1980.

Sin embargo, el Estado en su lógica gubernamental que mantenía los preceptos de una liberación de mercado, concluye;

“El sistema económico ya no responde a lo que debía haber respondido. El Estado no cambio con la misma velocidad que el resto del país (...) No se puede tener una economía de 1997 con una seguridad social de 1953” (Frenk Mora Julio, citado en Abantes Pego, 2006)

Para llevar a cabo el cambio en la Ley del IMSS el sector obrero (como lo plantea Anselmo Alonso en su estudio de caso con el actuar de los sindicatos), representado en ese entonces por la Confederación de Trabajadores de México

²² Expuesto por Alonso (1999), realizando un análisis de 4 empresas, de las cuales dos mantenían un esquema corporativo que albergaba actividades que generaban poco o nulo valor agregado al bien o servicio que le dio origen a la empresa y las otras dos generaban su actividad a partir de la subcontratación y en ambos esquemas las empresas coincidían que el mercado internacional al ser dinámico en la demanda de los bienes producidos requería la reducción de costos, y el costo que se redujo más en beneficio de la producción, fue el costo laboral a través de la *subcontratación* y la flexibilización (Alonso, 1999)

(CTM) intervino en beneficio de los intereses empresariales de reducción de costos en la innovación productiva (Abrantes Pego, 2006).

Si bien en lo legal de manera clara la *subcontratación*, externalización, terciarización u outsourcing no se encontraban regulados en la Ley Federal del Trabajo de 1979, los empresarios con un mercado internacional vorazmente competido en la venta de sus bienes y servicios desde antes de la Reforma a la Ley del IMSS, ya se aplicaban de manera tangible estas herramientas de contratación en el mercado laboral.

A la postre, siguiendo la lógica shumpetereana en el marco legal que regulaba la relación empresario-empleado comenzó a sufrir modificaciones que permeaban la reducción de costos en el proceso productivo, por tanto en 1997 el Estado mexicano impulsó el libre mercado en la esfera financiera afectando al trabajador con la Reforma a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Previo a la aprobación de la Ley del IMSS, el sector empresarial representado por la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) impulsaron la propuesta de Ley argumentando lo siguiente: “ya no se debe de venir gravando el trabajo, porque va en detrimento del mismo y de la productividad de las empresas” (citado en el artículo presentado por Abrantes, en el V congreso Nacional AMET 2006, Abrantes Pego, 2006) como efecto de las presiones generadas por el mercado en un contexto internacional.

Con efecto de la reducción de la carga impositiva al trabajo y la puesta en marcha del paradigma de la escuela de pensamiento austríaca, el impacto para el sector empresarial fue positivo, previo a la aprobación de la Ley del IMSS de 1997 (pese a las manifestaciones, el actuar de los trabajadores afectados y las movilizaciones a partir de diversos sindicatos, entre ellos el propio Frente Nacional de Seguridad Social).

Como se ha venido describiendo, las primeras repercusiones que tuvo el trabajador mexicano en términos legales contra los derechos obtenidos en múltiples luchas sociales durante el siglo XX fueron disgregándose conforme fue terminando ese siglo e iniciando el XXI. En la lógica de la corriente de pensamiento económico neoclásico, donde los agentes económicos deben actuar libremente en el mercado para obtener un equilibrio y el Estado sólo debe ser un regulador que no intervenga en la economía, el sector empresarial impulsó acciones legales para reducir aún más los costos a partir del precio del factor trabajo.

La subcontratación ya se extendió a empresas farmacéuticas, inmobiliarias y bancos, así como de servicios administrativos, actividades de recursos humanos, logística, servicios legales y de mantenimiento, y no es sólo de trabajadores del ramo de la construcción, seguridad privada o limpieza, como venía dándose hasta hace poco. La tercerización emplea, pero sin pagar Seguro Social, se reducen salarios o las empresas que sí pagan el IMSS de sus trabajadores, por ejemplo, suelen despedirlos continuamente para que no tengan antigüedad laboral (Dean y Bueno Rodríguez, 2011).

Las empresas, en aras de obtener mejores resultados en sus procesos y reducir sus costos, requieren de empresas subcontratistas para que se ocupen de la contratación de la fuerza de trabajo y bajo este esquema algunas empresas tratan de evadir responsabilidades laborales y de seguridad social.

Un factor que influye mucho es que los países no cuenten con legislaciones laborales efectivas que regulen las relaciones triangulares que provoca el outsourcing (EP, outsourcer o empresa subcontratista y trabajador) y refuercen la protección de los derechos de los trabajadores.

En la realidad los trabajadores de estas empresas son conocidos como trabajadores de segunda mano, es decir que se les atribuye un escalafón muy

bajo y que incluso no gozan de los mismos derechos. La ley laboral establece a diferencia de los trabajadores de la empresa cliente o principal los principales derechos que son violentados son "...el principio de estabilidad en el trabajo, el derecho a un salario remunerador y a condiciones de trabajo dignas, los derechos colectivos, la protección en caso de insolvencia de la empresa contratista, las normas en materia de seguridad social, de seguridad e higiene"

Como recomendación final agregaría que el Estado debe orientar la política laboral para incentivar los factores de producción, ya que por sí sólo el mercado se encuentra lejos de generar una sinergia al interior del país. Tanto empresarios como trabajadores se guían por incentivos y en el caso de los trabajadores sus principales motivaciones para ingresar al mercado es su propia reproducción y sí cuenta con la garantía de obtener seguridad social y las prestaciones básicas como la prima vacacional, prima dominical, el pago de horas extras, la capacitación laboral, bono por productividad, bono por puntualidad, entre un sin fin de prestaciones a los que no tiene acceso, beneficiará al mercado y a su vez a la misma empresa que obtendría mayores utilidades y le permitiría realizar inversión en la planta productiva incrementando sus propias ganancias.

VII BIBLIOGRAFIA

Libros y revistas especializadas

- ABRANTES Pego, R. (2006). La Reforma a la Ley del IMSS, el poder de decisión del Presidente y del corporativismo en el proceso de decisión en el contexto de la democratización. *Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo*, (pág. 16). México, D. F.
- ALONSO, A. (1999). Proceso de Subcontratación y Cambios en la Cualificación de los Trabajadores. *Desarrollo Productivo*, 3-79.
- BARBA, H., & López, M. X. (2013). México. En C. S. Américas, *Terciarización Mediante las Agencias de Trabajo Temporal en América Latina* (pág. 187). Sao Paulo, Brasil: OIT.
- BUEN, N. d. (2004). La Reforma Laboral que Necesitamos. *El Derecho del Trabajo Frente a las Nuevas Formas de Organización Empresarial* (págs. 45-67). México, D. F.: ¡Buena Idea! Editores.
- CORDERO, M. G., & Espinosa, G. (2011). *Empleo y Empleo informal de Mujeres y Hombre*. México D.F.: n/d.
- DAR, A., & Whitehead, T. (2002). *Evaluación de los efectos, Técnicas para evaluar los programas activos del mercado de trabajo*. Banco Mundial: Employment policy primer.
- DEAN, M., & Bueno Rodríguez, L. (2011). *El Outsourcing y las relaciones laborales postcrisis. Hacia la legitimización de los derechos laborales*. México, Distrito Federal.: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical.
- EKELUND, R. (1999). *Historia Económica de la Teoría Económica y de su Método*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- LASIERRA Esteban, J. M. (2001). *Mercado de Trabajo y Estrategias Empresariales*. Madrid, España: Consejo económico y social.

- LOZANO Arredondo, D. (2012). *Una Nueva Crisis para los Trabajadores Mexicanos*. UNAM, Centro de Análisis Multidisciplinario. México, D. F.: UNAM.
- MARX, C. (2000). *El Capital, crítica a la Economía Política*. (W. Roces, Trad.) México, México: Fondo de Cultura Económica.
- ROTHERY, B. e. (1996). *Outsourcing*. México, México: Limusa.
- SAMANIEGO González, J. L. (Noviembre de 2002). *Hacia un Modelo de Burocracia Sustantiva: La Subcontratación de como Instrumento de Gestión Pública para el Redimensionamiento de Estructuras de la Administración Pública Mexicana*. *Hacia un Modelo de Burocracia Sustantiva*. Ciudad Universitaria, México, D.F., México: UNAM.
- SOTELO Valencia, A. (1999). *Globalización y Precariedad del Trabajo en México*. (D. Álvarez, Ed.) México, D.F., México: Ediciones El Caballito.
- STIGLITZ, J. (1994). *Economics*. (M. E. Espáriz, Trad.) Barcelona, España: Ariel.
- TOHAIRA, L. (1999). *El Mercado de Trabajo: Teoría y Aplicaciones* (2° ed.). Barcelona, España: Alianza Editorial.
- VALDALISO, J. M., & López, s. (2007). *Historia económica de la empresa*. Barcelona, España: crítica.
- VEGA Ruiz, M. L. (2005). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Un Análisis Comparado*. (O. R. Caribe, Ed.) Lima, Perú: Oficina Internacional del Trabajo.

Sitios Web

- Anónimo. (23 de Abril de 2014). Fundación Wikimedia, Inc. Recuperado el 1 de Junio de 2014, de Fundación Wikimedia, Inc.: <http://es.wikipedia.org/wiki/Contractualismo>
- Española, D. d. (20 de 03 de 2012). Diccionario de La Lengua Española. Recuperado el 20 de 03 de 2012, de http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=subcontratacion

iS+D, F. (22 de Noviembre de 2012). *El Blog de la Ciencias Sociales y la Investigación*. Recuperado el 5 de Noviembre de 2014, de <http://blog.isdfundacion.org/2012/11/22/permisos-maternidad-y-paternidad-en-america/>

Tesis Consultadas

BRITO Castillo, E. (2004). *La subcontratacion como un enfoque estrategico de las empresas para reclutar personal creacion de un despacho de outsourcing de recursos humanos*. Cuautitlan, Estado de México: UNAM, FES Cuautitlan.

FLORES Cruz, M. (2004). *Servicios de outsourcing del sector financiero mexicano en el area de telecomunicaciones : principales problemas y alternativas de solucion*. México, D. F.: UNAM, Facultad de Ingeniería.

VEGA Pérez, T. d. (2002). *La subcontratacion de servicios como factor de eficiencia en el gobierno mexicano 2001-2006 estudio de caso : empresas prestadoras de servicios de personal*. México, D.F.: UNAM, ENEP Acatlán.

Publicaciones periódicas

BECCARIA, L. (28 de Mayo de 1997). La precarización no sirve para crear empleo. *El Clarín*.

OPESA. (2007-2008). ¿Qué es el Outsourcing en Recursos Humanos? . *Directorio Empresarial*, 68-69.